CCA | Conseil consultatif de l'accessibilité

Examen quinquennal du Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi : Rapport pour la ministre responsable de l'accessibilité

Le 17 janvier 2025

Le présent document est disponible dans d'autres formats, sur demande.
Veuillez communiquer avec le Bureau de l'accessibilité du Manitoba à mao@gov.mb.ca ou au 204 945-7613.

Table des matières

Message du Conseil consultatif de l'accessibilité 2
Liste des termes, des acronymes et des abréviations 3
I. Introduction 5
II. Aperçu du Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi 5
A. Objectifs du Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi 5
III. Le processus d'examen du Conseil consultatif de l'accessibilité 7
A. Étapes du processus de consultation 8
B. Promotion 9
C. Groupes de discussion sectoriels 10
D. Sondage en ligne sur le portail Participation MB 12
E. Forums de discussion ouverts virtuels 13
F. Forum communautaire auprès des personnes handicapées (en personne) 14
G. Présentations écrites et orales 14
IV. Constatations et recommandations du Conseil consultatif de l'accessibilité 16
A. Rôle du gouvernement : Responsabilité et leadership 16
B. Soutien pour les employeurs 23
C. Modifications du Règlement 27
D. Sensibilisation 31
E. Harmonisation avec le Code des droits de la personne 36
V. Conclusion 39
VI. Sommaire des recommandations 39
Annexe A : Exigences d'accessibilité à l'emploi 42
Annexe B : Résultats du sondage des forums de discussion ouverts virtuels 44
Annexe C : Affiche du forum communautaire auprès des personnes handicapées 46

Message du Conseil consultatif de l'accessibilité

Au nom du Conseil consultatif sur l'accessibilité du Manitoba (le Conseil), nous sommes heureux de présenter ce rapport à Nahanni Fontaine, ministre responsable de l'accessibilité. Ce rapport résume les conclusions de l'examen quinquennal du Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi (la norme) effectué par le Conseil.

Avec l'appui du Bureau de l'accessibilité du Manitoba (le Bureau), le Conseil a conçu et mis en œuvre un processus d'examen exhaustif qui a fourni aux Manitobains visés par la norme diverses occasions de faire part de leurs points de vue sur la norme actuelle. Collectivement, les Manitobains d'un large éventail d'entités et de groupes de personnes handicapées ont consacré des centaines d'heures à contribuer au présent rapport en participant à des groupes de discussion, à des sondages et à des forums de discussion ouverts virtuels et en personne, et en effectuant des présentations écrites et orales.

Les membres du Conseil tiennent à remercier le gouvernement du Manitoba de leur avoir donné l'occasion de diriger l'examen quinquennal, car ce dernier les a aidés à mieux comprendre l'incidence de la norme et les occasions qu'elle procure.

Nous reconnaissons que cette norme à elle seule n'éliminera pas toutes les barrières, mais nous croyons que ce rapport fournit des recommandations importantes sur les étapes à suivre pour créer des milieux de travail plus équitables partout au Manitoba.

Sincères salutations,

John Graham
Président du Conseil consultatif de l'accessibilité

Membres du Conseil consultatif de l'accessibilité :

- John Graham (président), Conseil canadien du commerce de détail
- Josh Watt (vice-président), Manitoba School Boards Association
- Kristine Cowley, Ph. D., Centre de recherche sur la moelle épinière de l'Université du Manitoba
- Vivi Dabee, division manitobaine de l'Institut national canadien pour les aveugles
- Scott Jocelyn, expert en hôtellerie
- Shawna Joynt, Manitoba Deaf Association
- Laurel Repski, experte en ressources humaines
- Dianna Scarth, experte de la Commission des droits de la personne (mandat terminé en août 2024)
- Ray Schiele, maire de la ville de Beausejour/Association des municipalités du Manitoba

Les biographies des membres du Conseil sont accessibles sur le site AccessibiliteMB.ca (en anglais seulement).

Liste des termes, des acronymes et des abréviations

Secrétariat : Secrétariat chargé de l'observation des dispositions sur l'accessibilité. Le Secrétariat chargé de l'observation des dispositions sur l'accessibilité du Manitoba surveille la conformité des entreprises et des organismes sans but lucratif et du secteur public avec les lois en matière d'accessibilité. Le Secrétariat aide également ces organisations à comprendre les exigences en matière d'accessibilité et veille à ce qu'elles respectent les règles et règlements.

Loi : Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains. La Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains est une loi provinciale contenant des normes d'accessibilité qui agissent comme des règlements officiels. Lorsqu'une nouvelle norme d'accessibilité est ajoutée, la Loi établit de nouvelles règles et de nouvelles échéances que les employeurs, les organismes et les entreprises doivent respecter.

Langue ASL : Langue des signes. La langue ASL (American Sign Language) est considérée comme la première langue de nombreuses personnes sourdes au Canada et aux États-Unis. Au Canada, deux langues des signes sont couramment utilisées : la langue ASL, utilisée dans de nombreuses communautés, et la langue des signes québécoise (LSQ), utilisée au Québec. Certaines communautés autochtones ont leur propre langue des signes.

Conseil : Conseil consultatif de l'accessibilité. Groupe mis sur pied par le gouvernement, composé de membres de la communauté des personnes handicapées et d'autres groupes concernés, y compris des entreprises, des municipalités et divers organismes. Le Conseil fournit des recommandations à la ministre sur les normes d'accessibilité à appliquer en priorité, sur le contenu des exigences et sur le calendrier de mise en œuvre de ces normes. Il donne également son avis sur la manière dont le gouvernement peut améliorer l'accessibilité et fixe des objectifs à long terme pour rendre le Manitoba plus accessible.

Fonds : Fonds pour l'accessibilité du Manitoba. Subventions ponctuelles, fondées sur les projets, pour aider les organisations manitobaines admissibles à éliminer

les barrières, à sensibiliser leur personnel et à soutenir la conformité aux exigences en matière d'accessibilité.

Bureau : Bureau de l'accessibilité du Manitoba. Le Bureau de l'accessibilité du Manitoba est l'organe administratif de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains et de ses normes d'accessibilité. Il soutient le Conseil consultatif de l'accessibilité et ses comités d'élaboration des normes et met au point des ressources pour promouvoir la sensibilisation à la Loi. Le Bureau offre également des formations pour aider les secteurs visés par la Loi à respecter les exigences en matière d'accessibilité.

Mesures d'adaptation raisonnables : Il s'agit d'apporter des modifications afin que chacun, en particulier les personnes handicapées (qui sont au cœur de ce rapport), puisse prendre part de manière égale au travail, à la prestation de services ou à d'autres activités quotidiennes au sein de la société.

Règlement : Il s'agit d'une règle établie par un gouvernement qui explique ce que les personnes, les entreprises ou les organismes doivent faire pour respecter la loi. Les règlements fournissent des instructions claires pour veiller à ce que chacun comprenne ses responsabilités et agisse de manière équitable et cohérente avec tout le monde. Les règlements contribuent à protéger les droits de la personne, à garantir la sécurité et à créer des normes qui profitent à l'ensemble de la communauté.

Norme : Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi. Il s'agit d'une loi manitobaine également appelée « norme d'accessibilité à l'emploi ». Il s'agit de la deuxième norme d'accessibilité lancée en 2019 dans le cadre de la Loi.

Préjudice indu : Situation qui se produit lorsqu'il serait trop difficile ou trop coûteux pour une organisation d'apporter des modifications afin de soutenir une personne, par exemple un employé handicapé. Les organisations sont tenues de procéder à des modifications afin que tout le monde puisse participer pleinement au travail, mais elles peuvent ne pas avoir à le faire si cela entraîne des problèmes très graves, tels que des coûts extrêmement élevés, des risques importants pour la sécurité ou d'autres difficultés majeures. On détermine qu'il y a préjudice indu au cas par cas, et il est nécessaire de disposer de preuves réelles et pas seulement de se fonder sur des opinions ou des perceptions.

I. Introduction

La Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains (la Loi) établit une voie pour éliminer, réduire et prévenir les barrières en mettant au point des normes d'accessibilité dans cinq domaines fondamentaux : le service à la clientèle, l'emploi, les renseignements et la communication, le transport et la conception des espaces publics extérieurs, au-delà de ce que prévoit le code de la construction.

Le 1er novembre 2015, le premier Règlement sur les normes de service à la clientèle est entré en vigueur, obligeant les entreprises et les organismes à élaborer des politiques, des pratiques et d'autres mesures en matière d'accessibilité du service à la clientèle. En 2021, le Conseil consultatif de l'accessibilité a achevé le premier examen d'une norme d'accessibilité et a rédigé un rapport contenant 22 recommandations relatives à la première norme.

La Loi prévoit un examen de l'efficacité des normes d'accessibilité cinq ans après leur création. Le Conseil est chargé en vertu de la Loi de faire des recommandations à la ministre concernant l'élaboration de normes d'accessibilité. Conformément à l'article 11 de la Loi, le Conseil a le mandat d'entreprendre cet examen en consultation avec les Manitobains handicapés et les organisations visées par la Loi.

Après la description du rapport précédent du Conseil, la première partie du rapport présente la norme et le processus suivi par le Conseil pour mener à bien son examen. Le corps du rapport présente les conclusions et les recommandations du Conseil sur la manière d'améliorer la norme à l'avenir.

II. Aperçu du Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi

A. Objectifs du Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi

Les objectifs de la norme consistent notamment à identifier, à éliminer et à prévenir les barrières au travail rémunéré, ce qui permet de créer des milieux de travail plus inclusifs et, en fin de compte, d'augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées. De tout temps, les milieux de travail ont été des espaces où les personnes handicapées ont été exclues, aliénées ou discriminées. Ces personnes sont souvent exclues des lieux de travail en raison de la discrimination, de stéréotypes et du manque d'accessibilité. Les milieux de travail n'ont pas été conçus

pour être inclusifs et présentent généralement des espaces physiques, des technologies et des politiques qui empêchent les personnes handicapées de participer pleinement au travail. Cette exclusion a entraîné un taux de chômage élevé et moins de possibilités pour les personnes handicapées de mettre à profit leurs compétences et leurs talents.

Au Canada, entre 2017 et 2022, le taux de personnes handicapées a augmenté dans toutes les provinces et dans la plupart des territoires, la moyenne canadienne augmentant de plus de quatre points de pourcentage pour atteindre 27 %. Au Manitoba, ce taux a également augmenté de plus de quatre points, pour atteindre 29,2 %. Cela pourrait s'expliquer par le fait que davantage de personnes révèlent leur handicap, par le vieillissement de la population, ainsi que par une meilleure compréhension des troubles de santé mentale et de la neurodiversité, ainsi qu'une meilleure sensibilisation à ces questions.

Les personnes handicapées sont systématiquement confrontées à des taux de chômage plus élevés que les autres. En 2022, les résultats de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada ont révélé que le taux de chômage des personnes handicapées âgées de 16 à 64 ans était de 6,9 %. Ce taux était presque deux fois plus élevé que celui des personnes non handicapées de la même tranche d'âge (3,8 %). Le taux de chômage des personnes handicapées était plus élevé que celui des personnes non handicapées, tant chez les femmes que chez les hommes.

Toujours selon l'Enquête sur la population active, les personnes handicapées étaient plus susceptibles de travailler dans le secteur public que les personnes non handicapées (24,2 % des personnes handicapées employées travaillaient dans le secteur public, contre 21,0 % des personnes non handicapées) et de travailler à leur propre compte (13,0 % des personnes handicapées, contre 11,4 % des personnes non handicapées).

Si, au fil du temps, la prise de conscience s'est accrue et que des lois telles que la norme d'accessibilité à l'emploi ont été mises en œuvre pour tenter de remédier à ces inégalités, le Conseil a appris, au cours de cet examen, que de nombreux défis subsistaient. On estime que près d'un travailleur canadien handicapé sur cinq déclare avoir été victime de discrimination dans son milieu de travail, notamment parce qu'il n'a pas été retenu pour des possibilités d'emploi ou de promotion. Les commentaires reçus par le Conseil, ainsi que les statistiques canadiennes récentes, mettent en évidence les barrières et les inégalités persistantes auxquelles les personnes handicapées sont confrontées dans l'accès à l'emploi et la conservation de leur emploi.

Certains changements restent à espérer. Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, 62 % des adultes handicapés en âge de travailler (de 25 à 64 ans) au

Canada avaient un emploi, contre 78 % pour les personnes non handicapées. Cette donnée a augmenté de trois points de pourcentage par rapport à 2017, ce qui montre que les écarts en matière d'emploi se réduisent, comme l'indique également l'Enquête sur la population active de 2022.

La norme décrit les pratiques minimales qui peuvent contribuer à garantir l'accessibilité des emplois rémunérés en établissant des exigences proactives en matière de mesures d'adaptation raisonnables pour les employés qui en ont besoin, et ce, à tous les stades du processus d'emploi. Comme il est indiqué à l'annexe A, la norme établit une série d'exigences de base sous forme de politiques, de pratiques et de mesures qui font en sorte que les barrières auxquelles se heurtent les personnes handicapées continuent d'être identifiées, réduites ou éliminées par tous les employeurs manitobains.

III. Le processus d'examen du Conseil consultatif de l'accessibilité

En mai 2024, le gouvernement du Manitoba a fourni au Conseil un mandat qui décrit les responsabilités du Conseil ainsi que les attentes et les exigences à l'égard de celui-ci dans le cadre de l'examen.

En suivant le processus qu'il avait appliqué avec succès pour son examen de la norme d'accessibilité pour le service à la clientèle en 2021, le Conseil a procédé à un examen de la norme d'accessibilité à l'emploi conformément à l'article 11 de la Loi avec un plan semblable. Le Conseil a examiné les dispositions existantes de la norme, en se demandant quelles étaient les personnes les plus concernées par les exigences et quelle était la meilleure approche à adopter. Il a ensuite mené des consultations ciblées et accessibles sur les objectifs, les exigences et la mise en œuvre de la norme. Le Conseil a analysé l'information recueillie au cours du processus de consultation pour préparer le présent rapport final à l'intention de la ministre responsable de l'accessibilité.

Comme l'exigeait le mandat que le Conseil a reçu de la ministre, l'examen a porté sur les activités déjà entreprises par les secteurs visés par la Loi et comprenait des renseignements touchant les aspects suivants et d'autres aspects désignés par le Conseil :

- les politiques, mesures et pratiques des organisations du Manitoba pour satisfaire aux exigences du Règlement (Règlement sur la norme d'accessibilité à

l'emploi), y compris les documents exigés des organismes du secteur public et des organisations qui comptent 50 employés ou plus;

- la variabilité de la conformité par secteur, région géographique, langue officielle ou autres facteurs déterminés par le Conseil;
- les réalisations et les défis associés à la conformité à la norme.

Comme il est indiqué dans le mandat, le Conseil a consulté les groupes suivants :

- les personnes handicapées confrontées à des barrières ou les représentants d'organismes regroupant ces personnes;
- les représentants des personnes qui exercent l'activité ou l'opération, ou les représentants des secteurs de ces personnes ou organisations, auxquels la norme est susceptible de s'appliquer. Cela comprend les petites et grandes municipalités, les organismes du secteur public, le gouvernement du Manitoba, les entreprises de toutes tailles et les organismes non gouvernementaux;
- d'autres représentants du gouvernement ou des organismes gouvernementaux qui ont des responsabilités relatives à l'activité ou à l'entreprise, au secteur ou aux personnes ou organismes auxquels la norme est susceptible de s'appliquer.

Le personnel du Bureau a fourni des services de soutien (secrétariat et recherche), notamment en coordonnant les consultations et en aidant à préparer le rapport final à l'intention de la ministre.

En rédigeant ce rapport, les membres du Conseil ont tenté d'obtenir un consensus sur les recommandations présentées à la ministre. Par consensus, on entend un accord substantiel des membres, sans situation d'opposition continue, selon un processus qui tient compte des points de vue de tous les membres. Si un consensus n'est pas possible, les membres du Conseil peuvent soumettre des recommandations distinctes à la ministre.

A. Étapes du processus de consultation

Le Conseil a commencé à planifier cet examen au début de 2024. Comme pour l'examen de la norme d'accessibilité pour le service à la clientèle de 2021, le Conseil a lancé un plan de consultation détaillé pour que les Manitobains aient amplement l'occasion d'exprimer leur point de vue sur la norme.

La feuille de route des consultations publiques comprenait les activités de mobilisation suivantes :

- groupes de discussion sectoriels;
- enquête en ligne Participation MB;
- forums de discussion ouverts virtuels;
- forum communautaire auprès des personnes handicapées (en personne);
- sensibilisation ciblée des détenteurs de droits et des acteurs clés;
- présentations écrites et orales.

Une consultation en personne, destinée à la communauté des personnes handicapées, a été ajoutée en raison des commentaires reçus et des réalités différentes soulevées lors du dernier examen du Conseil, qui s'est déroulé exclusivement de façon virtuelle en raison des restrictions imposées par la pandémie de COVID-19.

B. Promotion

Le plan de promotion pour soutenir l'examen de la norme par le Conseil a permis de promouvoir l'examen et d'encourager les Manitobains à prendre part au processus de consultation.

Au cours de l'examen, le site Web du Bureau de l'accessibilité du Manitoba, AccessibiliteMB.ca, a été le principal point d'accès à toutes les informations et activités liées à l'examen. À partir du site Web, les visiteurs pouvaient consulter des documents et des ressources, s'informer sur les forums de discussion publics et accéder directement à Participation MB pour participer à un sondage ou faire part de leurs commentaires sur la norme.

Le 15 juillet 2024, un communiqué a annoncé le processus de consultation qui serait réalisé dans le cadre de l'examen. Ce communiqué a généré des retombées médiatiques, qui se sont traduites par une couverture supplémentaire de la part de médias tels que le Winnipeg Free Press, CTV Winnipeg et CBC Manitoba.

Des articles mensuels dans Accessibility News (en anglais seulement), le bulletin d'information mensuel du Bureau, ont encouragé la participation à l'examen. Ce bulletin d'information mensuel compte plus de 1 600 abonnés. Des articles promotionnels ont également été publiés dans le bulletin d'information mensuel du ministère des Familles, Families News (en anglais seulement).

L'un des volets de cet examen consistait à consulter les communautés autochtones. La ministre responsable de l'Accessibilité a communiqué avec les gouvernements

autochtones du Manitoba pour les informer de l'examen effectué par le Conseil. Des lettres ont été adressées à la Fédération métisse du Manitoba, à la Manitoba Inuit Association, à la Southern Chiefs' Organization, à Manitoba Keewatinowi Okimakanak, à l'Assembly of Manitoba Chiefs et à la nation dakota de Sioux Valley.

Le Bureau de l'accessibilité du Manitoba a envoyé un courriel à plus de 3 000 entreprises, associations professionnelles et organismes pour les informer de l'examen et les inviter à y participer.

Des publications de médias sociaux organiques ont été diffusées sur les pages X et Facebook du gouvernement du Manitoba pour promouvoir cet examen. Au total, 13 publications ont été effectuées entre juillet et novembre. La Manitoba League of Persons with Disabilities et d'autres organismes pour personnes handicapées ont rediffusé ces messages sur leurs réseaux.

C. Groupes de discussion sectoriels

Le 19 juin 2024, le Conseil a lancé de multiples groupes de discussion sectoriels, animés par MNP, un tiers indépendant. L'objectif était de permettre au Conseil d'entendre directement les voix et les points de vue d'un large éventail de détenteurs de droits et de parties concernées.

Avec l'aide de MNP, le Conseil a tenu six groupes de discussion de juin à septembre 2024, auxquels ont notamment pris part des personnes provenant des secteurs suivants : organismes communautaires de personnes handicapées, coordonnateurs de l'accessibilité et professionnels des ressources humaines du secteur public, représentants de l'éducation de la maternelle à la 12e année, municipalités, entreprises, représentants des ressources humaines et des travailleurs, participants francophones, et personnes handicapées. Chaque groupe comptait de quatre à douze participants, et les séances duraient généralement 90 minutes. Tous les participants ont eu la possibilité d'effectuer un suivi supplémentaire par téléphone ou par courriel, ou de participer à d'autres activités de consultation, telles que le sondage ou les forums de discussion ouverts virtuels.

Les participants représentaient les organismes suivants :

- Abilities Manitoba
- Association des municipalités du Manitoba (AMM)
- Barrier-Free Manitoba (BFM)
- Centres de services bilingues
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

- Cerebral Palsy Association of Manitoba (CPAM)
- Ville de Portage la Prairie
- Ville de Winnipeg
- Division scolaire franco-manitobaine
- Eviance (anciennement le Canadian Centre on Disability Studies)
- Festival du voyageur
- Division scolaire Flin Flon
- Division scolaire Frontier
- Inclusion Winnipeg
- Division scolaire Lakeshore
- Régie des alcools, des jeux et du cannabis du Manitoba
- Little People of Manitoba
- Manitoba Association of School Business Officials (MASBO)
- Manitoba Federation of Labour
- Syndicat des employés généraux et des fonctionnaires du Manitoba (MGEU)
- Manitoba Hotel Association
- Manitoba Hydro
- Manitoba Institute of Trades and Technology
- Manitoba League of Persons with Disabilities (MLPD)
- Société manitobaine des alcools et des loteries
- Société d'assurance publique du Manitoba
- Manitoba Restaurant and Foodservice Association
- Manitoba School Boards Association (MSBA)
- Matix Lumber
- New Directions
- Commission de la fonction publique du gouvernement du Manitoba
- Conseil canadien du commerce de détail
- Municipalité rurale de Montcalm
- Municipalité rurale de Wallace-Woodworth
- Santé en français
- SCE LifeWorks
- Division scolaire de Seven Oaks
- Soins communs
- Société de la francophonie manitobaine (SFM) au rural
- Section locale 832 de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)
- Université de Saint-Boniface
- Université du Manitoba
- Régie des transports de la Ville de Winnipeg

- Commission des accidents du travail (CAT)

D. Sondage en ligne sur le portail Participation MB

Le site Web de consultation publique du gouvernement du Manitoba, Participation MB, comportait une page consacrée à l’examen. Sur cette page, les visiteurs pouvaient participer à un sondage, poser des questions ou faire part de leur expérience personnelle relativement à la norme. Le sondage Participation MB a été créé puis mis en ligne du 15 juillet au 1er novembre 2024, en anglais et en français. Des copies imprimées ou électroniques du sondage étaient également accessibles dans divers formats et supports à la communication pour garantir l’accessibilité.

Cent dix-huit (118) participants ont répondu au sondage. Il est à noter que ce nombre de participants est nettement inférieur à celui obtenu lors de l’examen de la norme d’accessibilité pour le service à la clientèle effectué par le Conseil en 2021, au cours duquel 1 025 personnes avaient répondu au sondage. En plus des réponses au sondage, deux témoignages personnels ont été reçus. Malheureusement, des utilisateurs ont signalé des difficultés liées à l’accessibilité de la plate-forme de sondage elle-même, qui nécessitait une connexion avec un mot de passe, ainsi que des difficultés liées aux commandes permettant de passer d’une question à l’autre et de se déplacer à l’intérieur d’une même question. Il est également possible qu’il y ait une certaine lassitude à l’égard du processus de consultation ou du portail Participation MB.

Une des questions facultatives du sondage demandait aux participants s’ils avaient des incapacités qui les limitaient dans leurs activités quotidiennes, liées à l’un des aspects suivants : douleur chronique, dextérité, santé mentale, apprentissage et mémoire, vision (par exemple, cécité), parole, audition, mobilité ou autre handicap. Les participants pouvaient choisir plus d’une option. Trente et un pour cent (31 %) des participants ont répondu qu’ils n’avaient pas de handicap. Dix pour cent (10 %) des participants n’ont pas répondu à la question ou ont préféré ne pas se prononcer. Parmi le reste des participants, « autre handicap » était l’option la plus sélectionnée, suivie par « santé mentale », alors que l’option « apprentissage et mémoire » représentait le troisième type de handicap le plus fréquent. Cinquante-six pour cent (56 %) des participants ont répondu qu’un membre de leur ménage avait un handicap.

La plupart (80 %) des participants ont indiqué qu’ils connaissaient la norme, et la majorité (53,4 %) ne savait pas si la norme avait réellement contribué à éliminer et à réduire les barrières à l’emploi pour les personnes handicapées.

E. Forums de discussion ouverts virtuels

Le Bureau de l’accessibilité du Manitoba a tenu deux consultations publiques sur Zoom le matin du 24 et l’après-midi du 26 septembre 2024. Ces séances étaient dirigées par un animateur indépendant de MNP. Bien que seulement 108 personnes se soient inscrites et que le nombre de participants ait été inférieur aux attentes, le Conseil s’est réjoui de la diversité des participants qui représentaient la communauté des personnes handicapées, les municipalités, le secteur public, les entreprises, les organismes sans but lucratif et des particuliers provenant de toutes les régions du Manitoba.

Lors des forums de discussion ouverts virtuels, le Bureau a présenté un aperçu de la législation actuelle sur l’accessibilité, y compris des exigences de la norme. Des sondages ponctuels ont été utilisés tout au long des séances, ainsi que Mural, un outil de collaboration en ligne permettant aux participants de laisser leurs commentaires et de fournir une rétroaction en temps réel. Au cours des séances, l’animateur indépendant de MNP a soulevé les questions suivantes :

- Connaissez-vous le Règlement sur la norme d’accessibilité à l’emploi? Dites-nous ce que vous en savez et quelle est votre expérience à ce propos.
- Avez-vous remarqué des changements dans les milieux de travail depuis l’introduction de la norme il y a cinq ans? Si oui, qu’est-ce qui a changé?
- Que pouvons-nous faire pour améliorer les choses à l’avenir?

Les participants avaient la possibilité de fournir leurs réponses aux questions, ainsi que des points de vue généraux sur la manière d’améliorer la norme une fois réunis avec l’ensemble du groupe, soit verbalement, soit à l’aide des fonctions de clavardage de Zoom ou des questions-réponses. Le Conseil, avec l’aide du personnel du Bureau, a intégré les commentaires des participants dans les recommandations du présent rapport.

F. Forum communautaire auprès des personnes handicapées (en personne)

Il était important pour le Conseil d’entendre directement les personnes handicapées tout au long de l’examen. Conformément aux recommandations de Barrier-Free Manitoba, le Conseil a décidé de tenir un forum interactif en personne avec la communauté des personnes handicapées afin d’offrir des possibilités supplémentaires de dialogue ouvert et de commentaires constructifs. Le Conseil voulait entendre les expériences de ces personnes, mais également leurs suggestions quant aux améliorations à apporter pour que cette norme puisse atteindre son plein potentiel.

Le mercredi 2 octobre 2024, le forum communautaire auprès des personnes handicapées s’est tenu de 14 h à 16 h au Musée canadien pour les droits de la personne. Trente et une (31) personnes se sont inscrites et dix-huit (18) étaient présentes, en plus du personnel du Bureau et du Secrétariat.

Les participants ont assisté à une brève présentation de la façon dont la norme devrait fonctionner du point de vue d’une personne ayant besoin de mesures d’adaptation. Les participants avaient ensuite la possibilité de discuter en petits groupes, puis de soumettre les principaux points soulevés à l’ensemble du groupe pour discussion.

Les participants estimaient que les grandes organisations, en particulier les gouvernements, étaient plus sensibilisées que les entités de moindre taille ou du secteur privé, mais que l’application cohérente de la norme demeurait un défi. Certains participants se sentaient bien informés de leurs droits légaux, tandis que d’autres, en particulier les personnes sourdes, estimaient qu’elles manquaient d’informations dans des formats accessibles tels qu’en langue ASL.

Des changements minimes ont été constatés depuis l’introduction de la norme, dont certaines améliorations dans le secteur public, mais le Conseil a reçu des commentaires selon lesquels le secteur privé restait en retard. Les participants ont fait remarquer qu’il leur est difficile de mesurer les progrès accomplis sans disposer de données pertinentes. Dans l’ensemble, la séance a été très bien accueillie.

G. Présentations écrites et orales

Le Conseil a reçu des présentations écrites et orales de juin au 1er novembre 2024. Voici des exemples d’organismes qui ont soumis des présentations écrites :

- Association des municipalités du Manitoba (AMM)
- Barrier-Free Manitoba (BFM)
- Société canadienne de la sclérose en plaques

Les présentations reçues ont été examinées par le Conseil et intégrées tout au long du processus.

Le Conseil a également consulté directement des entités compétentes, telles que la Commission des droits de la personne du Manitoba et Normes d’accessibilité Canada, ce dernier organisme étant responsable de l’élaboration des normes fédérales d’accessibilité.

IV. Constatations et recommandations du Conseil consultatif de l’accessibilité

Pour formuler les recommandations du présent rapport, le Conseil a pris à cœur les commentaires reçus des Manitobains par l’ensemble des moyens mis à leur disposition.

Les organisations visées par la Loi qui ont participé au processus de consultation estimaient généralement que les exigences de la norme étaient raisonnables et ont cité le manque de connaissance des exigences et le manque d’outils de mise en œuvre pratiques comme les principales raisons de leur non-respect de la norme. De nombreux représentants de la communauté des personnes handicapées se sont dits continuellement frustrés par ce qu’ils perçoivent comme un manque de conformité et d’application des exigences.

Le rapport regroupe vingt-sept (27) recommandations réparties dans les cinq catégories suivantes :

A. Rôle du gouvernement : Responsabilité et leadership
B. Soutien pour les employeurs
C. Modifications du Règlement
D. Sensibilisation
E. Harmonisation avec le Code des droits de la personne

A. Rôle du gouvernement : Responsabilité et leadership

Comme lors de l’examen de la norme d’accessibilité pour le service à la clientèle en 2021, le Conseil a reçu des commentaires sur le manque perçu de leadership et de responsabilité de la part du gouvernement provincial en ce qui concerne le respect des exigences de la norme et l’offre de mesures d’adaptation à ses propres employés. Bien que le gouvernement dispose de nombreuses politiques et pratiques établies en matière de ressources humaines, le Conseil n’a pas trouvé d’éléments prouvant que les exigences légales énoncées dans la norme sont pleinement respectées.

De nombreux Manitobains estiment que le gouvernement doit mieux faire dans ce domaine pour montrer l’exemple. Le Conseil a entendu des témoignages soulignant les difficultés auxquelles se heurtent les fonctionnaires handicapés au cours de leur parcours d’emploi, notamment en ce qui concerne l’incohérence des procédures

suivies par les différents gestionnaires. Ces témoignages font état de barrières inutiles, telles que des demandes excessives de renseignements médicaux, l'impossibilité de fournir des mesures d'adaptation appropriées aux employés et un manque de compréhension ou de sensibilisation de la part des gestionnaires, en particulier en ce qui concerne les handicaps non apparents.

Par exemple, un participant au sondage Participation MB a déclaré qu'en tant que fonctionnaire handicapé, il n'avait rencontré que des barrières de la part de ses gestionnaires, qui pensaient par exemple qu'il était trop jeune pour être handicapé ou qu'il n'avait pas l'air assez handicapé. L'employé a déclaré qu'il lui avait fallu près d'un an pour obtenir des mesures d'adaptation appropriées et qu'il avait trouvé l'ensemble du processus déshumanisant et stressant. Ce genre d'expérience met en évidence la nécessité d'une plus grande sensibilisation et d'une plus grande cohérence dans la création d'un milieu de travail favorable et équitable dans la fonction publique.

Dans l'ensemble, le Conseil est préoccupé par le fait que, malgré le nombre croissant de Manitobains handicapés et l'introduction de normes supplémentaires, le gouvernement du Manitoba ne fournit pas un financement suffisant, ce qui suggère un manque de priorité ou d'engagement accordé à l'élimination des barrières dans la province. Par exemple, au cours de la dernière décennie, le budget du Bureau de l'accessibilité du Manitoba n'a augmenté que légèrement, ce qui limite les ressources nécessaires pour défendre les lois sur l'accessibilité au sein du gouvernement et dans l'ensemble du Manitoba.

RECOMMANDATIONS – Rôle du gouvernement : Responsabilité et leadership :

1. **Examiner les processus d'embauche du gouvernement du Manitoba afin de veiller à ce que les employés handicapés potentiels ne soient pas confrontés à des barrières aux stades de l'annonce du poste, de la présentation de la candidature et de l'évaluation.**

Le Conseil recommande au gouvernement de procéder à un examen afin de garantir que les processus d'embauche respectent ou dépassent systématiquement les exigences minimales énoncées dans la norme. Les participants ont fait part de barrières qui les empêchent de travailler au sein du gouvernement manitobain, y compris, dans certains cas, la crainte de révéler leur situation de handicap avant de se voir offrir un poste.

Certains ont fait part de leurs préoccupations concernant le site Web des Possibilités d'emploi au gouvernement du Manitoba, qu'ils considèrent comme difficile à parcourir. Toutefois, des améliorations récentes ont été constatées dans les offres d'emploi elles-mêmes, notamment la préférence accordée aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi, tels que les personnes handicapées, et certaines offres d'emploi indiquent expressément que l'on recherche des personnes ayant une expérience vécue du handicap.

Le Conseil recommande au gouvernement de procéder à un examen dans le but d'identifier et d'éliminer les barrières existantes lors de la création des offres d'emploi, du recrutement, de l'intégration des employés et tout au long du parcours professionnel, et ce, afin de garantir une approche cohérente et globale de son rôle de chef de file et de favoriser la conformité aux normes.

2. Examiner la manière dont le gouvernement du Manitoba traite les mesures d'adaptation pour les employés, y compris la formation, le soutien et les ressources fournis aux gestionnaires.

Les conclusions du Conseil indiquent qu'il existe une approche incohérente relativement à la fourniture de mesures d'adaptation aux employés, en partie en raison d'une compréhension insuffisante de la part des gestionnaires du gouvernement manitobain.

Certains employés du gouvernement provincial, en particulier ceux dont le handicap n'est pas apparent, ont fait part de ce qu'ils estiment être des demandes excessives et dégradantes de renseignements médicaux, un manque de compréhension du processus et de ce qui constitue une mesure d'adaptation raisonnable, ainsi qu'un environnement de travail toxique pour les personnes qui divulguent leur situation de handicap.

Bien que le gouvernement ait essayé de former le personnel à l'accessibilité, y compris aux exigences minimales de la Loi sur l'accessibilité, la formation sur les mesures d'adaptation raisonnables fait encore défaut. Des améliorations sont nécessaires pour que les gestionnaires et les superviseurs disposent en permanence des connaissances et du soutien nécessaires pour fournir des mesures d'adaptation à tous les membres du personnel qui en ont besoin.

Actuellement, il n'y a pas de ressources concernant les mesures d'adaptation raisonnables dans la bibliothèque de cours des employés provinciaux du système de gestion de l'apprentissage. Le gouvernement doit combler cette lacune.

Le gouvernement devrait revoir ses processus, son soutien et ses ressources, et prendre des mesures pour faire en sorte qu'ils soient compris par tous et accessibles à tous. Le Conseil estime également que les gestionnaires devraient avoir accès aux personnes qui possèdent les connaissances et l'expertise nécessaires pour les soutenir dans leur démarche de fourniture de mesures d'adaptation. Ainsi, ce processus serait cohérent dans l'ensemble du gouvernement, et les gestionnaires n'auraient besoin de demander de l'information aux médecins qu'en cas d'absolue nécessité.

3. Veiller à ce que les milieux de travail du gouvernement manitobain soient accessibles, en particulier les environnements bâtis situés à l'extérieur de Winnipeg.

Au cours de l'examen, le Conseil a reçu des commentaires selon lesquels de nombreux édifices gouvernementaux du Manitoba sont inaccessibles. Les employés doivent pouvoir accéder physiquement à leur lieu de travail, en particulier lorsqu'ils doivent fournir des services aux Manitobains en personne.

Les participants ont donné des exemples précis d'édifices ruraux vétustes et physiquement inaccessibles, et ont souligné la nécessité de remédier à cette situation. Le gouvernement du Manitoba doit accorder la priorité à l'accessibilité de ses édifices dans son rôle de leader. Il est également recommandé, lorsque le gouvernement rénove des édifices ou investit dans l'achat de nouveaux meubles et accessoires, de veiller tout particulièrement à ce que les caractéristiques d'accessibilité fassent partie de leur processus de conception.

4. Garantir un financement et un soutien adéquats au Bureau et au Secrétariat pour qu'ils puissent atteindre les objectifs essentiels de la Loi.

Le Conseil reste très préoccupé par les ressources, le budget et le personnel limités du Bureau et du Secrétariat.

On peut raisonnablement s'attendre à ce que la charge de travail augmente à mesure que les normes définitives entreront en vigueur, que la population vieillira, que davantage de personnes handicapées comprendront leurs droits et que davantage d'organisations prendront conscience des obligations qui leur incombent en vertu de la Loi.

Pour atteindre le plein potentiel de la Loi et de la norme, le financement et la dotation en personnel du Bureau et du Secrétariat doivent être appropriés. Le Conseil recommande au gouvernement du Manitoba de procéder à un examen complet des charges de travail du Bureau et du Secrétariat et des attentes à leur égard, et de veiller à ce que le financement et les autres mesures de soutien soient appropriés pour répondre aux besoins des Manitobains handicapés.

5. Accorder la priorité à une plus grande responsabilisation et à des mécanismes de suivi pour mesurer les résultats en matière d'accessibilité à l'emploi.

Au cours de l'examen, des participants, en particulier ceux de la communauté des personnes handicapées, ont demandé de quelle façon ils étaient censés savoir si la norme est efficace s'il n'y a pas de suivi effectué. Comme l'a déclaré un défenseur des personnes handicapées au cours d'une séance : « nous devrions mesurer les aspects importants à nos yeux. Nous ne pouvons pas améliorer ce que nous ne mesurons pas ».

Le Conseil a été informé des récents développements en Nouvelle-Écosse, où la Direction de l'accessibilité, en collaboration avec la Nova Scotia League for Equal Opportunities, dirige l'élaboration d'un indice de qualité de vie pour les personnes handicapées et d'un rapport de référence. Ce rapport constitue la première étape de l'élaboration de l'indice de qualité de vie utilisé par les organismes pour personnes handicapées, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse, les organismes désignés du secteur public et d'autres entités pour surveiller la protection des droits des personnes handicapées et la mise en œuvre de la loi sur l'accessibilité de la Nouvelle-Écosse (Nova Scotia Accessibility Act).

Les indicateurs de qualité de vie permettent de mesurer la situation des personnes et leur bien-être général. Les gouvernements ont souvent recours à des sondages pour recueillir des données sur ces indicateurs, ce qui les aide à prendre des décisions en matière de politiques et de financement. Certains indicateurs sont objectifs et mesurés par une source extérieure, tandis que d'autres sont subjectifs et basés sur les expériences et les opinions personnelles. Les deux types d'indicateurs sont importants pour comprendre la qualité de vie.

Le Conseil recommande au gouvernement du Manitoba d'inclure dans sa coordination pancanadienne l'élaboration d'une mesure commune pour comprendre les retombées de la Loi sur l'accessibilité.

6. S'efforcer d'harmoniser les normes d'accessibilité avec les autres provinces et territoires canadiens, y compris dans le domaine de l'emploi, dans la mesure du possible.

Le Conseil salue le protocole d'entente de 2023 qui décrit un accord de collaboration entre le Bureau et Normes d'accessibilité Canada. Il s'agit d'une étape importante vers l'harmonisation des règlements entre le Manitoba et les entités réglementées par le gouvernement fédéral, dans la mesure du possible.

Le Conseil encourage également la collaboration entre les provinces et les territoires afin qu'ils apprennent les uns des autres et s'efforcent d'uniformiser leurs règlements en matière d'accessibilité, de manière à éviter une mosaïque d'exigences divergentes dans l'ensemble du Canada. Il sera ainsi plus facile pour les organisations de s'y conformer.

7. Rehausser les objectifs relatifs aux groupes d'équité du gouvernement du Manitoba en ce qui concerne les employés handicapés afin qu'ils correspondent aux taux de la population.

Au cours de l'examen, le Conseil a reçu des commentaires sur les objectifs relatifs aux groupes d'équité de la Commission de la fonction publique, en particulier en ce qui concerne l'embauche de personnes handicapées. Dans le rapport annuel 2023-2024 de la Commission de la fonction publique, l'objectif de référence pour les employés handicapés n'était que de 9 %. Le Conseil s'est réjoui de voir ce faible objectif dépassé, puisque 13,8 % des employés du gouvernement manitobain ont déclaré avoir un handicap au 31 mars 2024. Toutefois, ce taux devrait être plus en adéquation avec la démographie de la population. Par exemple, l'objectif de référence pour l'équilibre entre les sexes est fixé à 50/50 pour les hommes et les femmes. Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité, 29,2 % des Manitobains ont un handicap, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne nationale.

Il faut également tenir compte du fait que les employés handicapés peuvent ne pas se sentir à l'aise de divulguer leur situation de handicap, par crainte de discrimination. Il est à espérer qu'à mesure que la Loi continue de sensibiliser les gens à l'accessibilité, ceux-ci se sentiront plus à l'aise de divulguer leur réalité au travail et se sentiront acceptés au sein de la fonction publique.

Autant que possible, le Conseil encourage le gouvernement à trouver des moyens de remédier à toute sous-déclaration et d'augmenter les objectifs relatifs aux

employés handicapés afin qu'ils correspondent davantage aux taux de la population. La publication de ces deux objectifs et des résultats obtenus chaque année soutiendra également l'engagement du gouvernement et son rôle de chef de file.

8. Accorder la priorité à la formation des interprètes en langue ASL et aux cours de langue des signes en général.

Au cours de l'examen, le Conseil a pris connaissance des efforts déployés pour réactiver le programme d'interprétation en langue ASL au Collège Polytechnique Red River. Au moment de la rédaction du présent rapport, ce programme crucial était suspendu dans l'attente de l'approbation de son budget. Une pétition de plus de 800 signatures demande la réouverture et le maintien du programme d'interprétation.

Sans le programme d'interprétation du Collège Polytechnique Red River, il n'y a que trois autres programmes de formation d'interprètes en langue ASL au Canada (soit en Nouvelle-Écosse, en Colombie-Britannique et en Ontario). La communauté des personnes sourdes a expliqué au Conseil que ce programme jouait un rôle essentiel pour garantir l'accessibilité en matière de communication à l'extérieur de leur communauté. Les participants à l'examen ont expliqué que cette suspension avait eu des conséquences néfastes pour la communauté des personnes sourdes, puisqu'elle a entraîné un manque criant de services accessibles, y compris de mesures d'adaptation en milieu de travail. Sans nouveaux diplômés pour remplacer les interprètes âgés, la pénurie continuera de s'aggraver.

Les travailleurs sourds sont confrontés à des barrières particulières en matière d'emploi. L'accès limité aux interprètes en langue des signes crée souvent des barrières lors des entretiens d'embauche, de l'intégration et des interactions en milieu de travail. De nombreux employeurs ne connaissent pas ou ne comprennent pas la réalité des personnes sourdes et les mesures d'adaptation nécessaires pour favoriser un environnement inclusif, ce qui donne lieu à des idées fausses sur les capacités des travailleurs sourds. Pour relever ces défis, il faut mettre en place des pratiques d'embauche inclusives, des milieux de travail accessibles et une plus grande sensibilisation pour que les personnes sourdes puissent s'épanouir dans les professions qu'elles ont choisies. Il faut également que des interprètes soient disponibles et que d'autres personnes puissent communiquer en langue des signes.

La langue ASL est une langue et une forme de communication essentielles et la formation des interprètes en langue ASL devrait être une priorité absolue pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre et de la communauté. Le Conseil aimerait

que le gouvernement s’engage à veiller à ce que ce programme ne soit pas perdu et à améliorer l’ensemble de la formation en langue ASL, afin que les personnes souhaitant suivre un programme d’interprétation disposent d’une connaissance de base et réussissent dans leur carrière d’interprète. Lors du premier examen, le Conseil a recommandé d’accroître la fourniture de documents et de renseignements au public en langue ASL, ce qui n’est possible qu’en augmentant le nombre d’interprètes en langue ASL.

B. Soutien pour les employeurs

Pour améliorer le taux de conformité provinciale, les participants des municipalités et du secteur privé ont souligné que la sensibilisation, les ressources de soutien et le coût constituaient des difficultés potentielles pour certaines organisations.

Les règlements tentent de réduire les répercussions financières sur le secteur privé au moyen d’une approche par étape dont les échéances s’appliquent d’abord au gouvernement et au secteur public. Le Code des droits de la personne du Manitoba (le Code) garantit également qu’aucune organisation ne sera tenue de répondre à une demande de mesures d’adaptation si cela lui fait subir un préjudice indu.

Bien que le Conseil reste positif quant aux investissements du Fonds d’accessibilité du Manitoba (le Fonds), il estime que le gouvernement doit envisager des possibilités de résoudre les difficultés potentielles de conformité de certaines organisations.

RECOMMANDATIONS – Soutien pour les employeurs :

9. Envisager la création de meilleures mesures d’incitation dans le cadre des programmes de création d’emplois pour les personnes handicapées et limiter les mesures dissuasives à l’égard des travailleurs handicapés.

Prenant appui sur la recommandation de l’examen 2023 de la Loi, le Conseil recommande que les mesures d’incitation fiscale soient considérées comme un mécanisme stimulant l’embauche d’employés handicapés. D’autres provinces, comme l’Alberta, ont parfois inclus des mesures d’incitation complémentaires dans les programmes de subventions à l’emploi pour les employeurs qui recrutent des personnes handicapées. Le Conseil recommande au Manitoba d’envisager la mise en place d’un programme pilote semblable.

Le Conseil souhaiterait également que le gouvernement s’attaque aux facteurs de dissuasion auxquels les personnes handicapées sont confrontées lorsqu’elles gagnent un revenu. Les personnes handicapées doivent souvent assumer des dépenses supplémentaires liées à leur travail, telles que le transport, les appareils fonctionnels ou les services d’aide à la personne, qui ne sont pas toujours entièrement couvertes par les déductions fiscales ou les crédits d’impôt.

De nombreux programmes d’aide au revenu, tels que les programmes provinciaux d’aide aux personnes handicapées, réduisent les prestations à mesure que le revenu augmente. Il peut en résulter des « retenues » très élevées, qui font en sorte que les personnes handicapées perdent plus de prestations qu’elles n’en gagnent, ce qui a pour effet de les dissuader de travailler. Lorsqu’une personne handicapée gagne plus qu’un certain seuil, cela peut également réduire son admissibilité aux crédits d’impôt liés au handicap. Le fait de gagner un revenu supplémentaire peut rendre les personnes handicapées non admissibles à un logement subventionné, à des médicaments sur ordonnance et à d’autres mesures de soutien essentielles, ce qui entraîne une perte financière nette malgré des revenus plus élevés.

Si l’on tient compte des répercussions combinées des impôts, des réductions de prestations et des dépenses supplémentaires, le taux marginal d’imposition effectif des personnes handicapées peut être extrêmement élevé, ce qui ne les incite guère à augmenter leurs revenus.

Pour remédier à ces facteurs dissuasifs, il faut veiller à ce que l’obtention d’un revenu supplémentaire ne mette pas en péril les aides essentielles et mettre en place des politiques qui favorisent la stabilité financière et l’indépendance des personnes handicapées.

10. Présenter les employeurs qui se conforment à la norme comme des exemples de réussite afin d’inspirer les autres.

Les représentants du secteur privé recommandent de recommencer à mettre en valeur des exemples d’organisations manitobaines qui ont réussi à mettre en œuvre la norme. Ils estiment que cela aidera les organisations à comprendre les nombreux avantages et le bien-fondé d’un milieu de travail accessible, qui peut favoriser une augmentation de la productivité, de l’innovation et de la rétention du personnel. Cette reconnaissance peut également rendre une entreprise plus attrayante pour les clients et les employés potentiels.

Le Conseil sait que le Bureau a relancé les prix de l’accessibilité du Manitoba et a remanié ce programme de reconnaissance pour qu’il soit désormais exclusivement lié aux projets réussis qui ont été financés par le Fonds, et pour qu’il comporte également une reconnaissance publique dans Accessibility News et dans d’autres canaux de communication.

Toutefois, le Conseil estime qu’il existe des stratégies qui pourraient aller plus loin, telles que la collaboration avec des programmes de reconnaissance existants mis en place par des associations du secteur, des chambres de commerce et d’autres organismes externes.

11. Collaborer avec les municipalités pour veiller à ce que les milieux de travail soient accessibles, en particulier pour les employeurs des régions rurales et du Nord.

Le Conseil a appris que les municipalités s’inquiètent du fait que le gouvernement du Manitoba se décharge des coûts de mise en œuvre des initiatives en matière d’accessibilité sans fournir de ressources et de fonds suffisants. En particulier, de nombreuses régions situées à l’extérieur de Winnipeg ont exprimé leurs préoccupations quant au vieillissement des environnements bâtis et aux coûts énormes qu’elles doivent engager pour les rénover en vue de les rendre accessibles. Bien que le Conseil comprenne que cette norme ne traite pas spécifiquement de l’accessibilité des édifices, il s’agit néanmoins d’une barrière qui a été soulevée tout au long du processus d’examen, à savoir que les employés peuvent ne pas être en mesure d’entrer dans un lieu pour commencer leur journée de travail. L’environnement bâti ne peut être ignoré.

Bien que le Bureau communique régulièrement avec les municipalités, le Conseil estime qu’une réponse coordonnée est nécessaire pour veiller à ce que les Manitobains handicapés ne soient pas limités dans l’emploi au sein du secteur public, en raison d’un manque de financement.

Le Conseil estime également qu’une collaboration plus étroite avec les Premières Nations permettrait de mieux comprendre les barrières qui peuvent s’opposer à la mise en œuvre des principes de cette norme.

12. Simplifier les exigences de la norme et fournir des modèles personnalisables aux employeurs.

Bien que le Conseil apprécie les récentes améliorations apportées au site AccessibiliteMB.ca, les ressources actuelles du site du Bureau doivent être mises à jour. L'examen a révélé que de nombreux documents et ressources relatifs à la norme étaient dépassés (2021) ou inexacts.

Lorsque le Conseil a recommandé d'augmenter le nombre d'organisations devant disposer de politiques, de mesures et de pratiques écrites, il était entendu que ces organisations bénéficieraient du soutien de modèles de politiques et d'autres outils pour faciliter ce travail. Les modèles de politiques modifiables constituent un outil simple et nécessaire pour soutenir la conformité des organisations.

13. Élaborer des lignes directrices claires et fondées sur la collaboration afin d'aider les personnes qui ont besoin de documents pour justifier leurs demandes de mesures d'adaptation raisonnables.

Tant les organisations responsables du respect de la norme que les employés (y compris les employés potentiels dans le cadre du processus d'embauche) ayant des droits en vertu de la norme ont exprimé leur confusion et leur frustration à l'égard du processus de demande de mesures d'adaptation, en particulier dans les cas où des documents sont exigés. Les préoccupations et les questions les plus fréquemment entendues par le Conseil concernent les renseignements médicaux ou les documents émanant d'un professionnel de la santé.

Les employés ont le sentiment qu'ils doivent justifier ou légitimer leur handicap. Ils ne sont pas sûrs de ce qu'il est inapproprié qu'un gestionnaire sache. En outre, le Conseil a reçu des commentaires au cours de l'examen selon lesquels le contrôle médical est problématique, car souvent un patient peut ou non être en mesure d'obtenir un billet du médecin, mais cela n'aide pas nécessairement les gestionnaires à comprendre comment répondre à sa demande de mesures d'adaptation. Les médecins ne sont peut-être pas les meilleurs experts en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail, notamment parce qu'un employé handicapé n'est pas tenu de divulguer son diagnostic médical, et en raison d'autres considérations et préoccupations liées à la protection de la vie privée.

Le Conseil souhaiterait que des lignes directrices claires soient élaborées, peut-être en collaboration avec la Commission des droits de la personne du Manitoba, les employeurs, les experts en ressources humaines, les personnes handicapées,

l'organisme Doctors Manitoba et d'autres intervenants, afin que chacun puisse comprendre ce que l'on peut et ce que l'on ne peut pas demander dans le cadre du processus de demande de mesures d'adaptation, et afin de déterminer les meilleures ressources à utiliser pour soutenir la mise en place de mesures d'adaptation efficaces en milieu de travail. Cela pourrait réduire la charge administrative pesant sur les professionnels de la santé, tout en garantissant que le processus soit conforme aux besoins des employeurs et aux principes en matière de droits de la personne de la Loi.

C. Modifications du Règlement

Le Conseil reconnaît que les règlements, ainsi que des exigences et un libellé précis, sont essentiels pour créer des normes d'accessibilité claires et applicables qui favorisent l'équité et l'inclusion. Un libellé précis garantit que les exigences en matière d'accessibilité sont comprises et appliquées de manière cohérente, ce qui réduit l'ambiguïté et favorise la conformité. Cette précision aide les organisations à définir leurs responsabilités et à mettre en œuvre des changements pertinents. La rétroaction reçue dans le cadre de cet examen portait sur des aspects de la norme qui pourraient être modifiés afin de mieux répondre aux objectifs de la Loi.

RECOMMANDATIONS – Modifications du Règlement :

14. Simplifier la définition de « grand employeur » pour la rendre plus compréhensible.

Selon les commentaires recueillis dans le cadre de l'examen, la définition actuelle de « grand employeur » dans la norme prêterait à confusion. La définition actuelle est la suivante :

> « grand employeur »
>
> a) Dans le cas d'un lieu de travail saisonnier, employeur dont au moins 50 employés effectuent un travail dont la durée prévue est d'au moins 90 jours;
>
> b) dans le cas de tout autre lieu de travail, employeur qui compte au moins 50 employés.

Le Conseil suggère de simplifier cette définition afin qu'elle soit plus facile à comprendre. Il suggère également de supprimer le terme « lieu de travail » afin

d'éviter toute confusion parmi les employeurs ayant plusieurs bureaux ou établissements, d'empêcher les organisations de faire appel des exigences à l'avenir et de favoriser la mise en conformité avec la norme.

15. Rétablir le seuil inférieur de 20 employés ou plus applicable aux organisations qui doivent consigner leurs politiques et rendre ces politiques accessibles au public.

Les deux examens effectués par le Conseil ont donné lieu à de nombreux commentaires de la communauté des personnes handicapées selon lesquels le gouvernement du Manitoba a fait un pas en arrière lorsqu'il a réduit le nombre d'organisations qui doivent consigner leurs politiques.

Bien qu'elles se soient dites préoccupées par le fait que les petites organisations n'ont souvent pas de politiques officielles, les entreprises participantes à l'examen ont convenu que des politiques écrites augmentent généralement la probabilité qu'elles se conforment à la norme. Le Bureau a tenté de répondre aux préoccupations concernant l'expertise requise pour rédiger des politiques en créant des modèles, des manuels et d'autres outils gratuits.

Bien que les organisations visées par la Loi soient sous-représentées dans le sondage Participation MB, la question posée dans ce sondage « À votre avis, quelles organisations devraient être obligées de consigner leurs politiques et de les rendre accessibles au public? » a permis de répondre à cette question. Quelque 38 % des participants ont déclaré que toutes les entreprises devraient le faire, quel que soit le nombre de leurs employés. La deuxième réponse la plus fréquente (25 %) est « Toutes les entreprises de 50 employés ou plus ».

Bien que le Conseil ait formulé une recommandation semblable en 2021 relativement à la norme d'accessibilité pour le service à la clientèle, il recommande à nouveau au gouvernement d'abaisser le seuil du nombre d'employés à 20, au lieu des 50 actuels, dans le but d'améliorer l'accessibilité dans l'ensemble du Manitoba.

Cela ne devrait se faire que si des modèles de politiques modifiables sont fournis pour aider les petits employeurs nouvellement visés par cette exigence.

16. Limiter les exigences en matière de consignation des politiques à un seul article de la norme (à savoir l'article 4 du Règlement) afin d'éviter toute confusion.

Le Conseil a reçu des commentaires selon lesquels la façon dont la norme est rédigée fait qu'il est difficile pour les organisations de comprendre combien de politiques elles doivent rédiger, ou si celles-ci doivent être des politiques distinctes. Le Conseil est d'accord avec les commentaires et suggère de réorganiser les exigences afin de les rendre plus faciles à comprendre. En particulier, les paragraphes 7(4) et 13(1) du Règlement ont été simplifiés et déplacés à l'article 4 de manière à ce que les exigences en matière de consignation des politiques se trouvent dans un seul article de la norme (l'article 4).

17. Exiger des organisations qu'elles tiennent un registre des personnes ayant reçu une formation et de la date à laquelle elles l'ont reçue, ainsi qu'un registre des plans d'adaptation personnalisés.

Le Conseil a été informé des difficultés que pose la collecte des informations relatives à la conformité, à savoir qui, au sein d'une organisation, a reçu la formation obligatoire prévue par la norme et quand il l'a reçue. Le libellé de la norme n'exige pas explicitement que les organisations conservent des registres sur la formation.

Le Conseil recommande que le libellé soit modifié afin de rendre cette exigence évidente, de sorte que les inspecteurs, dans le cadre d'un processus d'examen de la conformité, puissent informer en toute confiance les organisations de toutes tailles qu'elles doivent tenir des registres indiquant qui, au sein de l'organisation, a reçu la formation, quand la formation a été achevée et quel type de formation a été dispensé.

Le Conseil recommande également que, sous réserve d'un examen juridique, le libellé de la norme donne clairement au Secrétariat le pouvoir de demander et d'inspecter les registres de plans d'adaptation personnalisés, y compris la question de savoir si une organisation doit fournir des raisons écrites quand elle refuse de mettre ces plans en œuvre. Cette modification devrait également être formulée de façon à ce qu'on exige des employeurs qu'ils conservent des registres relatifs aux demandes de mesures d'adaptation, aux mesures d'adaptation raisonnables qui sont proposées ou fournies pour éliminer les barrières, et aux raisons du refus de demandes de cette nature, le cas échéant. L'obligation pour les employeurs de tenir des registres aidera le Secrétariat à

déterminer s'il y a eu une non-conformité lors d'une inspection à la suite d'un audit ou d'une plainte.

Le Conseil convient que la consignation de ces renseignements facilitera le processus. Plus la documentation est abondante, plus il est facile pour le Secrétariat d'enquêter sur les plaintes pour non-conformité présumée et de veiller à ce que l'accessibilité soit garantie.

18. Élargir et clarifier l'obligation pour les employeurs de rembourser les coûts liés à l'obtention de documents auprès des professionnels de la santé.

Au cours de l'examen, le Conseil a appris que les coûts liés à la fourniture de renseignements médicaux ou de documents émanant de professionnels de la santé pour prouver la nécessité de mesures d'adaptation raisonnables ont des répercussions négatives sur les personnes handicapées, en particulier lorsque le handicap est inapparent ou épisodique.

Comme indiqué précédemment dans le rapport, il existe une certaine confusion quant au moment où des documents sont requis, et le Conseil est favorable à ce que l'on évite d'exiger des documents inutiles pour offrir des mesures d'adaptation relatives à un handicap ou un état de santé bien compris.

L'alinéa 13(2)c) de la norme exige que les employeurs prennent en charge le coût de l'évaluation d'un employé, effectuée par un professionnel de la santé ou un praticien tiers, afin d'aider l'employeur à déterminer si une mesure d'adaptation est nécessaire. Toutefois, la norme ne précise pas si les employeurs doivent payer pour les rapports détaillés ou les nouvelles évaluations faites par le ou les praticiens de santé actuels de l'employé.

Conformément à l'objectif de la Loi, qui est d'éliminer les barrières financières pour les personnes handicapées, le Conseil souhaiterait que tout document exigé par un employeur, y compris les notes, les évaluations, les rapports ou les appréciations, soit payé par ce dernier, pour autant que le praticien de santé ait été jugé acceptable par l'employeur.

19. Intégrer des mécanismes de protection contre les représailles dans la norme.

Au cours de cet examen, le Conseil a appris que la norme et la Loi ne contenaient pas de dispositions pour empêcher les représailles à l'encontre des employés ou

des candidats à l’emploi handicapés lorsqu’ils font valoir leurs droits en vertu de la Loi. Le Conseil a également appris que les Manitobains qui déposent une plainte auprès du Secrétariat pour non-respect présumé de la Loi ne bénéficient pas non plus d’une protection contre les représailles. Le Conseil a appris que la peur des représailles est une préoccupation importante pour certains employés handicapés.

Contrairement à la Loi, de nombreuses lois manitobaines contiennent des dispositions offrant une protection contre les représailles lorsqu’une personne exerce ses droits en vertu de la Loi. Par exemple, le Conseil a été informé que les lois suivantes prévoient des mécanismes de protection contre les représailles :

- Le Code des droits de la personne (article 20)
- La Loi sur la sécurité et l’hygiène du travail (article 42)
- Le Code des normes d’emploi (article 133)
- La Loi sur les divulgations faites dans l’intérêt public (articles 27 à 29)
- La Loi sur les jurés (article 24)

Le Conseil souhaiterait que le gouvernement inclue une protection contre les représailles dans la norme afin d’encourager les employés qui demandent des mesures d’adaptation raisonnables à se manifester et, en fin de compte, à rendre les milieux de travail plus accessibles.

D. Sensibilisation

Tout au long du processus de consultation, les participants ont souligné l’importance de la sensibilisation, de la compréhension et de la connaissance comme éléments essentiels pour rendre les milieux de travail plus accessibles. Comme le Conseil l’a entendu tout au long de son examen, de nombreuses barrières en milieu de travail sont liées à des attitudes et à des suppositions – les employeurs peuvent supposer que les personnes handicapées ne peuvent pas faire le travail ou que les mesures d’adaptation sont trop coûteuses – ainsi qu’aux effets durables de l’intolérance.

On parle de « capacitisme » lorsque des personnes sont jugées ou traitées de manière injuste parce qu’elles ont une incapacité ou un handicap. Cela se produit lorsque la société, les règles ou les attitudes rendent la vie plus difficile aux personnes handicapées ou lorsque l’on suppose qu’elles sont moins capables que les autres. Le capacitisme peut se manifester par des actions, des mots ou des systèmes qui excluent ou désavantagent les personnes handicapées. La sensibilisation et l’éducation sont les principaux moyens de lutter contre le

capacitisme et de faire évoluer notre culture vers la promotion de l'inclusion, du respect et de l'égalité pour tous les Manitobains.

Le Bureau dispense une formation gratuite au LAMFormationMB.ca depuis 2018. Ce portail d'apprentissage en ligne a été conçu pour aider les employeurs et les organisations du Manitoba à satisfaire aux exigences minimales en matière de formation des employés, conformément aux normes d'accessibilité de la Loi. Le module sur l'accessibilité à l'emploi est maintenant accessible en plusieurs formats et comprend un guide de l'animateur, pour les discussions en groupe. Le Bureau propose également des formations et des outils gratuits, parfois personnalisés selon les besoins de différentes organisations. Le Bureau envoie également un bulletin d'information mensuel intitulé Accessibility News (en anglais seulement) sur l'accessibilité qui fournit des informations et des mises à jour sur les normes d'accessibilité, les nouvelles ressources et les activités de formation.

RECOMMANDATIONS – Sensibilisation :

20. Le Bureau doit fournir des outils et des ressources supplémentaires, y compris des documents rédigés dans un langage simple, afin que le public comprenne mieux la norme et le fait qu'elle s'applique à tout le monde.

Comme l'a continuellement souligné le Conseil, le gouvernement du Manitoba a consacré très peu de ressources à la sensibilisation du public à la Loi sur l'accessibilité. De fait, le budget consacré par le Bureau à la sensibilisation à l'accessibilité est pratiquement inexistant et n'a pas augmenté depuis des années.

Le Conseil est frustré de constater le faible niveau de sensibilisation des organisations visées par la Loi et de la communauté des personnes handicapées. Nous pensons que les efforts limités de sensibilisation constituent une cause directe du faible niveau de conformité.

Le Conseil estime que le gouvernement doit considérablement améliorer la sensibilisation au fait que les normes s'appliquent à tous, que les Manitobains doivent connaître leurs droits et que les employeurs doivent connaître leurs obligations.

21. Le Bureau doit se tourner vers l'extérieur et se positionner comme la ressource la mieux placée pour répondre aux différents besoins en matière de formation et de sensibilisation.

Tout au long du processus de consultation, le Conseil a entendu des entreprises, des syndicats et des municipalités de toutes tailles, ainsi que d'autres organisations visées par la Loi, lui faire part de la nécessité de disposer d'un centre d'expertise bien pourvu en ressources et facilement accessible, sur lequel ils peuvent compter pour les aider à dispenser une formation adaptée et attrayante, ainsi que des documents qui soutiennent les efforts des organisations pour dispenser la formation dans leurs secteurs respectifs. Le Conseil estime que, soit en raison d'un manque de directives claires, soit en raison de contraintes en matière de ressources, il y a une confusion entre les responsabilités du Bureau et celles du Secrétariat.

Le Conseil estime que le Bureau doit concevoir et mettre en œuvre une stratégie de communication solide et être perçu comme la principale source de ressources. Le Bureau doit également promouvoir la sensibilisation et l'éducation proactives des organisations externes, car une relation fondée sur l'exécution des exigences de conformité est généralement plus conflictuelle par nature et le Secrétariat doit quant à lui concentrer ses efforts sur la mise en œuvre du programme de conformité.

Le Conseil a également entendu des témoignages sur la manière dont le Bureau et le Secrétariat sont entraînés dans des discussions internes destinées à soutenir le respect des normes par le gouvernement. Le Bureau devrait continuer à se tourner vers l'extérieur, et le gouvernement devrait être en mesure de s'organiser seul, afin de permettre au Bureau d'être la ressource par excellence pour toutes les autres organisations du Manitoba.

Bien que le Conseil suggère qu'une formation spécifique soit dispensée dans le cadre du programme de formation des administrateurs municipaux plus loin dans le présent rapport, il souhaiterait que des recommandations semblables soient formulées pour d'autres programmes de perfectionnement des gestionnaires et dans les programmes d'études commerciales au niveau postsecondaire, y compris l'intégration des connaissances en matière d'accessibilité dans les exigences du programme de formation des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA).

22. Préciser que toutes les organisations, indépendamment de leur taille ou de leur secteur, doivent se conformer, dans la pratique, au paragraphe 13(2) sur les plans d’adaptation personnalisés.

Le Conseil a reçu des commentaires selon lesquels certaines organisations sont confuses au sujet de l’article 13 de la norme concernant les plans d’adaptation personnalisés. Certaines organisations supposent que les alinéas 13(2)a) à h) ne s’appliquent qu’aux organismes du secteur public et aux grands employeurs. Ce n’est pas le cas, puisque ces exigences s’appliquent à toutes les organisations. Il peut y avoir confusion parce que seuls les organismes du secteur public et les grands employeurs doivent consigner (mettre par écrit) leurs politiques et pratiques relatives aux plans d’adaptation personnalisés.

Le Conseil souhaiterait que le Bureau diffuse des messages et des renseignements clairs sur le fait que les alinéas 13(2)a) à h) s’appliquent à toutes les organisations, dans la pratique, en précisant ce qui doit être abordé dans un plan d’adaptation personnalisé.

23. S’engager directement auprès des dirigeants municipaux pour les sensibiliser aux questions d’accessibilité et intégrer l’accessibilité dans les programmes de formation à la gestion et à l’administration des municipalités rurales.

L’une des suggestions que le Conseil a entendues de la part des municipalités concernait la nécessité d’une sensibilisation constante et d’une formation accrue. Le Conseil recommande que le Bureau collabore avec l’Association des municipalités du Manitoba et l’Association des administrateurs municipaux du Manitoba afin de déterminer la meilleure stratégie pour améliorer la sensibilisation des municipalités et l’information qu’elles reçoivent.

Par exemple, il a été suggéré d’intégrer l’accessibilité dans la formation à la gestion et à l’administration municipales. Le Conseil est favorable à cette idée. Une autre recommandation était que le Bureau fasse en sorte qu’une formation soit fournie aux programmes tels que le cours d’administration municipale du Manitoba, dans le cadre du programme d’éducation permanente de l’Université du Manitoba.

24. Le Bureau doit améliorer les ressources, en particulier le matériel et la formation sur la préparation aux situations d'urgence.

De nombreux participants ont fait part de la nécessité d'améliorer les ressources et le soutien en matière de préparation aux situations d'urgence. Les organisations qui respectent la norme ou qui ont exprimé leur conformité à celle-ci ont fait savoir qu'elles pensaient que ce domaine pourrait être mieux soutenu par le Bureau. Le Conseil est d'accord avec cette suggestion.

Le Bureau n'a publié sur son site Web qu'une seule ressource dans ce domaine, intitulée Renseignements sur les interventions d'urgence dans le lieu de travail : Trousse à outils pour assurer la sécurité des employés handicapés. Sa dernière mise à jour date de janvier 2021.

Lorsque le Bureau a tenu pour la dernière fois des séances de formation en personne sur la norme, un exercice a été proposé à ce sujet dans le cadre de l'atelier sur la manière d'intervenir auprès des employés en cas d'urgence et de planifier cette intervention en milieu de travail. Les formations informatisées, virtuelles ou en personne, devraient être relancées et élargies.

25. Le Bureau doit mettre au point de meilleures ressources sur les mesures d'adaptation, en particulier sur la manière d'intervenir auprès d'un personnel neurodivers, d'employés ayant des problèmes de santé mentale, et d'employés sourds ou sourds et aveugles.

Le Conseil souhaite également souligner la nécessité d'améliorer la connaissance et la compréhension des différents handicaps « invisibles », épisodiques ou non apparents. Le Conseil a entendu à maintes reprises des témoignages sur les difficultés auxquelles se heurtent les employés et les employeurs dans le cadre du processus de mise en place de mesures d'adaptation, en particulier pour les employés qui s'identifient comme neurodivergents, qui ont un handicap lié à la santé mentale, ou qui sont sourds ou sourds et aveugles.

Les ressources du Bureau devraient être améliorées ou complétées, afin que les employeurs puissent mieux comprendre à quoi peuvent ressembler les mesures d'adaptation et interventions pour ces groupes d'employés en particulier.

E. Harmonisation avec le Code des droits de la personne

À la suite de l’examen 2023 de la Loi sur l’accessibilité pour les Manitobains, le Conseil a recommandé d’établir un dialogue régulier avec la Commission des droits de la personne du Manitoba afin d’échanger des renseignements de façon anonyme et de mettre en place une collaboration, quelle qu’en soit la forme, susceptible de favoriser une approche cohérente et renforcée. Le ministère appuie cette recommandation.

Le 12 septembre 2024, le Conseil a rencontré les représentants de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour la première fois afin de discuter de la façon dont la Loi et le Code des droits de la personne ont pour objectif commun d’éliminer la discrimination et les barrières auxquelles sont confrontées les personnes handicapées. Le Conseil a demandé à la Commission de lui donner son avis sur la norme du point de vue des droits de la personne. La Commission a indiqué que les problèmes liés au handicap continuent d’être la caractéristique protégée au sujet de laquelle elle reçoit le plus souvent des plaintes, en particulier dans le domaine de l’emploi.

La prochaine série de recommandations du Conseil porte sur la nécessité de mieux harmoniser ces deux textes de loi, tout en soulignant que le Code prévaudra toujours. Cela signifie que si une autre loi ou un autre règlement entre en conflit avec les droits et protections du Code des droits de la personne, le Code aura toujours la priorité. Par exemple, si une politique ou un règlement du milieu de travail est discriminatoire à l’égard d’une personne en raison de sa race, de son sexe, de son handicap ou d’une autre caractéristique protégée, cette politique ne sera pas autorisée parce qu’elle va à l’encontre du Code. Cela garantit que les droits de la personne sont respectés avant toute autre loi dans des domaines tels que l’emploi, le logement et les services.

RECOMMANDATIONS – Harmonisation avec le Code des droits de la personne :

26. Étudier les possibilités d'harmoniser la Loi avec le Code des droits de la personne, notamment en renforçant les obligations liées au devoir d'enquête (obligation de s'informer).

Au cours de l'examen, le Conseil a reçu le message qu'il fallait mieux harmoniser la Loi avec le Code des droits de la personne, ce qui pourrait être difficile en raison de l'évolution de la jurisprudence. L'une des lacunes de la norme concerne l'obligation de s'informer si l'employeur pense que son employé a un handicap.

Étant donné que ces conversations ont généralement lieu à la suite d'un changement dans le rendement d'un employé, le Conseil suggère d'élargir la section sur la gestion du rendement (article 8) de la norme afin d'y inclure cette obligation reconnue en matière de droits de la personne. Si un employeur sait ou soupçonne raisonnablement que le faible rendement d'un employé ou son incapacité à répondre aux attentes est lié à un handicap ou à un besoin de mesures d'adaptation, il doit demander à l'employé si des mesures d'adaptation sont nécessaires en raison de son handicap avant de commencer à gérer son rendement et à prendre des mesures disciplinaires formelles.

Cela permettrait de faire en sorte que les organisations soient conscientes de cette obligation, telle qu'elle est énoncée dans la norme, ce qui pourrait alléger la charge pesant sur les organisations, en particulier les plus petites, conformément à l'esprit de la Loi.

L'obligation de s'informer devrait prendre en compte des considérations telles que le risque de violation de la vie privée de l'employé par l'employeur, le devoir de réaction de l'employeur, la jurisprudence existante et, éventuellement, d'autres lois relatives à la santé et à la protection de la vie privée. Toutefois, le Conseil estime que l'objectif des normes d'accessibilité est de définir clairement les responsabilités afin de réduire ou d'éliminer les plaintes en matière de discrimination et de droits de la personne.

27. Clarifier les exigences relatives au retour au travail afin d’inclure l’élimination des barrières systémiques, et pas seulement la prise en compte des incapacités individuelles, afin d’aider les employés à retourner au travail de manière efficace.

Le Conseil a reçu de la rétroaction sur l’article 11 de la norme concernant le retour au travail. Il a également appris que les processus de retour au travail actuels peuvent se concentrer uniquement sur les incapacités de la personne et ne pas s’attaquer aux barrières systémiques existantes.

Beaucoup de personnes éprouvent un sentiment d’accomplissement et d’utilité lorsqu’elles occupent un emploi. Il est important que les personnes qui reprennent le travail après une blessure ou un handicap puissent bénéficier d’une transition et de mesures d’adaptation appropriées au cours du processus.

Étant donné que les dispositions de la Loi sur les accidents du travail prévalent sur cet article, le Conseil souhaite que le Bureau collabore avec la Commission des droits de la personne du Manitoba, la Commission des accidents du travail, le ministère du Travail et d’autres organismes pour veiller à ce que ce processus respecte les droits de la personne et les principes d’accessibilité, en tenant compte des handicaps.

Le retour au travail après une blessure ou une incapacité au Manitoba peut être un processus difficile et complexe en raison de nombreuses barrières. Les personnes handicapées peuvent être confrontées à un manque de mesures d’adaptation suffisantes en milieu de travail, comme des modifications de leurs tâches, des horaires flexibles ou des technologies d’assistance, qui sont pourtant essentielles à une transition réussie. Le processus de retour à l’emploi est souvent entravé par une communication inadéquate entre l’employeur, les fournisseurs de soins de santé et l’employé, ce qui entraîne des retards et des attentes divergentes.

Les travailleurs handicapés peuvent également être confrontés à des barrières comportementales sous la forme d’une stigmatisation ou d’un manque de compréhension de leurs besoins, ce qui crée un sentiment d’isolement ou de discrimination à leur égard. Les pressions financières, telles que la réduction des revenus, ajoutent au stress du retour au travail. En outre, l’ensemble disparate de mesures de soutien et de services du Manitoba peut ne pas répondre pleinement aux besoins particuliers des personnes qui se remettent d’une blessure ou qui composent avec une incapacité, ce qui laisse des lacunes dans les possibilités de réadaptation et de réintégration dans la vie professionnelle. Ces barrières soulignent la nécessité de politiques plus inclusives, d’éducation et d’une approche collaborative pour faciliter la transition vers le retour au travail, en veillant à ce que les barrières systémiques soient éliminées.

V. Conclusion

Les recommandations formulées dans le présent rapport viendront renforcer et améliorer la norme. Le Conseil a respecté toutes les directives énoncées dans le mandat de l’examen.

Le Conseil tient à remercier le gouvernement du Manitoba de lui avoir permis de diriger cet important examen.

Nous reconnaissons que cette norme n’éliminera pas à elle seule chacune des barrières, mais elle contribuera à instaurer un Manitoba plus équitable et inclusif. L’amélioration des expériences en matière d’emploi ne peut qu’aider les gens à gagner leur vie et faire de notre province un endroit où il fait bon vivre et travailler.

VI. Sommaire des recommandations

Le Conseil recommande au gouvernement du Manitoba de prendre les mesures suivantes :

Rôle du gouvernement : Responsabilité et leadership

1. Examiner les processus d’embauche du gouvernement du Manitoba afin de veiller à ce que les employés handicapés potentiels ne soient pas confrontés à des barrières aux stades de l’annonce du poste, de la présentation de la candidature et de l’évaluation.
2. Examiner la manière dont le gouvernement du Manitoba traite les mesures d’adaptation pour les employés, y compris la formation, le soutien et les ressources fournis aux gestionnaires.
3. Veiller à ce que les milieux de travail du gouvernement manitobain soient accessibles, en particulier les environnements bâtis situés à l’extérieur de Winnipeg.
4. Garantir un financement et un soutien adéquats au Bureau et au Secrétariat pour qu’ils puissent atteindre les objectifs essentiels de la Loi.
5. Accorder la priorité à une plus grande responsabilisation et à des mécanismes de suivi pour mesurer les résultats en matière d’accessibilité à l’emploi.

6. S’efforcer d’harmoniser les normes d’accessibilité avec les autres provinces et territoires canadiens, y compris dans le domaine de l’emploi, dans la mesure du possible.
7. Rehausser les objectifs relatifs aux groupes d’équité du gouvernement du Manitoba en ce qui concerne les employés handicapés afin qu’ils correspondent aux taux de la population.
8. Accorder la priorité à la formation des interprètes en langue ASL et aux cours de langue des signes en général.

Soutien pour les employeurs

9. Envisager la création de meilleures mesures d’incitation dans le cadre des programmes de création d’emplois pour les personnes handicapées et limiter les mesures dissuasives à l’égard des travailleurs handicapés.
10. Présenter les employeurs qui se conforment à la norme d’accessibilité à l’emploi comme des exemples de réussite afin d’inspirer les autres.
11. Collaborer avec les municipalités pour veiller à ce que les milieux de travail soient accessibles, en particulier pour les employeurs des régions rurales et du Nord.
12. Simplifier les exigences de la norme et fournir des modèles personnalisables aux employeurs.
13. Élaborer des lignes directrices claires et fondées sur la collaboration afin d’aider les personnes qui ont besoin de documents pour justifier leurs demandes de mesures d’adaptation raisonnables.

Modifications du Règlement

14. Simplifier la définition de « grand employeur » pour la rendre plus compréhensible.
15. Rétablir le seuil inférieur de 20 employés ou plus applicable aux organisations qui doivent consigner leurs politiques et rendre ces politiques accessibles au public.
16. Limiter les exigences en matière de consignation des politiques à un seul article de la norme (à savoir l’article 4 du Règlement) afin d’éviter toute confusion.
17. Exiger des organisations qu’elles tiennent un registre des personnes ayant reçu une formation et de la date à laquelle elles l’ont reçue, ainsi qu’un registre des plans d’adaptation personnalisés.

18. Élargir et clarifier l’obligation pour les employeurs de rembourser les coûts liés à l’obtention de documents auprès des professionnels de la santé.
19. Intégrer des mécanismes de protection contre les représailles dans la norme.

Sensibilisation

20. Le Bureau doit fournir des outils et des ressources supplémentaires, y compris des documents rédigés dans un langage simple, afin que le public comprenne mieux la norme et le fait qu’elle s’applique à tout le monde.
21. Le Bureau doit se tourner vers l’extérieur et se positionner comme la ressource la mieux placée pour répondre aux différents besoins en matière de formation et de sensibilisation.
22. Préciser que toutes les organisations, indépendamment de leur taille ou de leur secteur, doivent se conformer, dans la pratique, au paragraphe 13(2) sur les plans d’adaptation personnalisés.
23. S’engager directement auprès des dirigeants municipaux pour les sensibiliser aux questions d’accessibilité et intégrer l’accessibilité dans les programmes de formation à la gestion et à l’administration des municipalités rurales.
24. Le Bureau doit améliorer les ressources, en particulier le matériel et la formation sur la préparation aux situations d’urgence.
25. Le Bureau doit mettre au point de meilleures ressources sur les mesures d’adaptation, en particulier sur la manière d’intervenir auprès d’un personnel neurodivers, d’employés ayant des problèmes de santé mentale, et d’employés sourds ou sourds et aveugles.

Harmonisation avec le Code des droits de la personne

26. Étudier les possibilités d’harmoniser la Loi avec le Code des droits de la personne, notamment en renforçant les obligations liées au devoir d’enquête (obligation de s’informer).
27. Clarifier les exigences relatives au retour au travail afin d’inclure l’élimination des barrières systémiques, et pas seulement la prise en compte des incapacités individuelles, afin d’aider les employés à retourner au travail de manière efficace.

Annexe A : Exigences d’accessibilité à l’emploi

Le Règlement sur la norme d’accessibilité à l’emploi oblige les entreprises et les organismes à élaborer des politiques, des pratiques et des mesures pour aider les employés confrontés à des barrières dans l’exercice d’un travail rémunéré.

1. **Information pour les situations d’urgence au travail :** créer de l’information pour les interventions d’urgence afin d’aider les employés à demeurer en sécurité lors de situations d’urgence.
2. **Aide d’urgence au travail :** demander aux employés ayant besoin d’assistance la permission de partager des renseignements les concernant avec les personnes qui ont accepté de leur prêter assistance.
3. **Recrutement :** offrir les mesures d’adaptation raisonnables convenues lors du recrutement de nouveaux employés.
4. **Embauche :** informer les candidats des politiques et pratiques relatives aux mesures d’adaptation en milieu de travail lors de la présentation d’une offre d’emploi.
5. **Information aux employés :** mettre à la disposition du personnel les politiques et pratiques en matière d’accessibilité à l’emploi, ainsi que leurs mises à jour.
6. **Communication de l’information :** fournir l’information dans un format accessible ou une aide à la communication aux employés qui en font la demande.
7. **Mesures d’adaptation :** élaborer et mettre en œuvre des plans d’adaptation personnalisés pour les employés qui en font la demande.
8. **Responsabilités des gestionnaires :** amener les gestionnaires à envisager d’eux-mêmes la mise en œuvre de mesures d’adaptation au travail pour éliminer une barrière nuisant au rendement d’un employé.
9. **Formation et possibilités d’avancement :** envisager des mesures d’adaptation au travail pour éliminer une barrière susceptible de compromettre les possibilités de formation et d’avancement d’une ou d’un membre du personnel.
10. **Retour au travail :** disposer d’une politique et d’une marche à suivre pour déterminer des mesures d’adaptation raisonnables du milieu de travail lors du retour au travail d’une ou d’un membre du personnel.
11. **Formation à l’accessibilité :** former les membres de la direction et du personnel responsables de ressources humaines sur l’accessibilité à l’emploi et les dispositions législatives qui y sont associées.

12. Tenir un registre des politiques en matière d’accessibilité et de formation* : Les organismes du secteur public (sauf les petites municipalités) et les grands employeurs (entreprises ou organismes sans but lucratif qui comptent 50 employés ou plus) doivent tenir un registre des politiques en matière d’accessibilité et de formation et informer le public que celles-ci sont accessibles sur demande. Si une entreprise ou un organisme compte moins de 50 employés, elle ou il doit se conformer à la norme, mais n’est pas tenu de consigner ses politiques.

Échéances de mise en œuvre

- Le gouvernement du Manitoba avait un an pour se conformer à la norme, soit avant le 1er mai 2020.
- Le secteur public avait deux ans pour se conformer à la norme, soit avant le 1er mai 2021.
- Les entreprises, les petites municipalités et les organismes sans but lucratif avaient jusqu’au 1er mai 2022 pour se conformer à la norme.

Annexe B : Résultats du sondage des forums de discussion ouverts virtuels

Lors des deux forums de discussion ouverts virtuels tenus les 24 et 26 septembre 2024, tous les participants devaient répondre aux questions suivantes :

Question 1 : Je participe au forum d’aujourd’hui (plusieurs réponses possibles) :

- **66 % ont répondu « au nom d’une entreprise ou d’un organisme »**
- 27 % ont répondu « à titre de particulier »
- 10 % ont répondu « autre »
- 7 % ont répondu « pour un proche ou un ami »

Question 2 : Êtes-vous d’accord avec le fait qu’un plus grand nombre d’organisations au Manitoba offrent maintenant des emplois accessibles aux travailleurs actuels et potentiels?

- **60 % étaient plutôt d’accord**
- 20 % ne voyaient aucun changement
- 11 % étaient tout à fait en désaccord
- 7 % étaient plutôt en désaccord
- 2 % étaient tout à fait d’accord

Question 3 : Trouvez-vous que la norme d’accessibilité à l’emploi est facile à comprendre et à suivre?

- **57 % ont répondu oui**
- 26 % étaient incertains
- 13 % ont répondu non
- 4 % ont répondu ne s’applique pas – ne voulaient pas répondre

Question 4 : Comment évaluez-vous la discussion d’aujourd’hui en termes d’apport de nouvelles idées sur la norme d’accessibilité à l’emploi?

- **60 % ont répondu « bonne »**
- 26 % ont répondu « excellente »
- 9 % ont répondu « moyenne »
- 6 % ont répondu « décevante »
- 0 % étaient incertains

Annexe C : Affiche du forum communautaire auprès des personnes handicapées - en anglais seulement

The Accessibility Advisory Council invites you to participate in a

AAC Accessibility Advisory Council

Disability Community Forum

On the **Accessible Employment Standard Regulation**

October 2, 2024 from 2 p.m. to 4 p.m.
Canadian Museum for Human Rights

85 Israel Asper Way, Winnipeg, Manitoba
Room: Manitoba Teachers' Society Classrooms

This interactive session will have American Sign Language (ASL) interpretation, personal care attendants and live captioning. For additional accommodations to participate, please email MAO@gov.mb.ca or call 204-945-7613. Please contact the **Manitoba Accessibility Office** with questions or to register.

Space is limited, so register now at EngageMB.ca/accessible-employment