

# Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi

Le Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi s'appuie sur les exigences actuelles du Code des droits de la personne du Manitoba. Cette norme s'applique aux employés rémunérés qui occupent un poste à temps plein, à temps partiel, saisonnier et d'apprenti. Elle traite des pratiques liées aux relations employé-employeur, y compris les mesures, politiques et pratiques liées au recrutement, à l'embauche et au maintien en poste des employés.

## Exigences :

- **Renseignements sur les interventions d'urgence dans le lieu de travail :**  
L'employeur doit recueillir des renseignements sur les interventions d'urgence pour aider les employés à rester en sécurité en situation d'urgence.
- **Aide d'urgence dans le lieu de travail :**  
Demander aux employés qui ont besoin d'aide la permission de communiquer des renseignements les concernant aux personnes qui ont accepté de les aider.
- **Recrutement :** Proposer des mesures d'adaptation raisonnables convenues lors du recrutement de nouveaux employés.
- **Embauche :** Informer les candidats des politiques et des pratiques relatives aux mesures d'adaptation en milieu de travail lors de la présentation d'une offre d'emploi.
- **Informers les employés :** Informer les employés au sujet des politiques et des pratiques d'accessibilité à l'emploi, y compris lors de leur mise à jour.
- **Communication d'informations :** Offrir des formats et des supports de communication accessibles aux employés, sur demande.
- **Mesures d'adaptation :** Élaborer et mettre en œuvre des plans d'adaptation personnalisés pour les employés qui en font la demande.
- **Responsabilités de la direction :** Permettre à la direction d'envisager la mise en œuvre de mesures d'adaptation dans le lieu de travail pour supprimer une barrière qui nuit au rendement d'un employé.
- **Possibilités de formation et d'avancement :** Envisager la mise en œuvre de mesures d'adaptation dans le lieu de travail pour supprimer une barrière susceptible de compromettre les possibilités de formation et d'avancement d'un employé.
- **Le retour au travail :** Mettre en place une politique et un processus pour définir des mesures d'adaptation raisonnables dans le lieu de travail lorsqu'un employé retourne au travail.
- **Formation sur l'accessibilité :** Former les membres de la direction et ceux du personnel responsable de ressources humaines sur l'accessibilité à l'emploi et les dispositions législatives qui s'y rattachent.

Les organisations du secteur public et les grandes organisations du secteur privé comptant 50 employés ou plus sont également tenues de documenter leurs politiques sur l'accessibilité à l'emploi et de fournir un avis public indiquant que celles-ci sont disponibles sur demande.

## Dates limites pour la mise en conformité

La norme d'accessibilité à l'emploi a été promulguée en **mai 2019**. Toutes les organisations manitobaines comptant un ou plusieurs employés devaient s'y conformer avant **mai 2022**.

Ce document ne constitue pas un avis juridique. Il ne remplace pas le contenu du Règlement sur l'accessibilité à l'emploi ni celui de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains. En cas de conflit entre ce document de formation et le Règlement ou la Loi, ce sont ces deux derniers textes qui prévalent.

**Pour en savoir plus sur la norme d'accessibilité à l'emploi et accéder à des ressources, consultez [AccessibiliteMB.ca](https://www.accessibiliteMB.ca)**

