



Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains

Document de travail sur le projet de norme d'accessibilité dans le domaine de l'emploi

Proposé par :

Conseil consultatif de l'accessibilité

Octobre 2016

Winnipeg, Manitoba

1. Introduction

Le Conseil consultatif de l'accessibilité (le « Conseil ») a le plaisir de présenter une ébauche d'un projet de norme d'accessibilité dans le domaine de l'emploi, conformément à Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains. En vertu de cette loi, le Conseil peut constituer un comité afin que celui-ci se charge du travail en vue de l'élaboration d'un projet de norme. À cet égard, le projet de norme a été préparé par un comité d'experts nommés et supervisés par le Conseil. (Voir l'annexe 1 pour une liste des membres du comité et du Conseil.)

Le comité s'est réuni plusieurs fois entre octobre 2015 et mars 2016. Le comité a commencé son travail en consultant les normes pour l'emploi élaborées en Ontario en vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario. Le comité a aussi tenu compte de renseignements divers, notamment :

- d'initiatives et de programmes actuels du Manitoba dont l'objectif consiste à supprimer des barrières dans le domaine de l'emploi;
- d'initiatives internationales comme l'Americans with Disabilities Act;
- du Code des droits de la personne et du concept d'adaptation raisonnable.

Le comité a déterminé que la notion d'adaptation raisonnable devrait être le principe de base du projet de norme d'accessibilité dans le domaine de l'emploi.

2. Qu'est-ce que des mesures d'adaptation raisonnables?

Traiter tout le monde de la même manière n'est généralement pas suffisant pour éliminer les barrières et parvenir à l'égalité, dans le cas des personnes handicapées. Dans de nombreux cas, il faut une action proactive, que l'on appelle une adaptation raisonnable dans la législation sur les droits de la personne. Par exemple, un employeur pourrait faire appel à un interprète gestuel pour permettre à une personne sourde de véritablement participer aux réunions de personnel, ou il pourrait fournir à

une personne aveugle un ordinateur capable de lire à voix haute des renseignements écrits.

Une adaptation raisonnable veut dire que les employeurs doivent autant que possible concevoir des procédures, des politiques et des normes d'emploi qui tiennent compte des besoins de tous les employés. Les employeurs ne sont pas tenus de respecter cette exigence uniquement s'ils peuvent démontrer que l'adaptation pourrait créer des contraintes excessives comme un risque important pour la sécurité, une perturbation importante des opérations ou une dépense importante.

3. Contexte

La Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains est entrée en vigueur le 5 décembre 2013. Cette loi a pour but de fournir un processus simple et proactif pour reconnaître, prévenir et supprimer les barrières qui entravent la pleine participation de plus de 200 000 Manitobains et Manitobaines. Nous tenterons d'atteindre les objectifs énoncés dans la *Loi* grâce à l'élaboration de normes d'accessibilité dans le domaine du service à la clientèle, de l'emploi, de l'information et de la communication, du transport et du cadre bâti. Chaque norme établit des exigences et des responsabilités particulières relativement à l'élimination de barrières.

La première norme d'accessibilité élaborée par le Conseil portait sur le service à la clientèle. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2015. Le gouvernement du Manitoba a déterminé que l'emploi serait le prochain domaine prioritaire pour l'élaboration d'une norme.

4. Objectif du document de travail

L'objectif de ce document de travail est d'obtenir des commentaires, des questions et de la rétroaction sur le projet de norme d'accessibilité dans le domaine de l'emploi. Lorsque vous ferez l'évaluation du projet de norme, vous voudrez peut-être envisager les questions suivantes.

- Est-ce que la norme donne des directives claires sur la manière d'éliminer des barrières dans le domaine de l'emploi?

- Est-ce que la norme est trop générale?
- Est-ce qu'elle est trop restreinte?
- Est-ce qu'il manque quelque chose dans la norme?
- Est-ce que la norme est réalisable?
- Est-ce que la norme fera une différence?

Votre opinion compte. Veuillez nous faire part de vos recommandations sur la manière d'établir une norme d'accessibilité manitobaine efficace dans le domaine de l'emploi.

Veuillez faire parvenir vos commentaires et vos mémoires au :

Bureau des personnes handicapées
240, avenue Graham, bureau 630
Winnipeg (Manitoba) R3C 0J7
Courriel : access@gov.mb.ca
Site Web : www.accessibilitemb.ca
Téléphone : 204 945-7613
Sans frais : 1 800 282-8069, poste 7613

Des consultations publiques seront organisées :

le mercredi 18 janvier 2017
de 13 h à 16 h
Salles de conférence A et B, rez-de-chaussée
Hôtel Viscount Gort
1670, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba)

Veuillez envoyer vos commentaires au plus tard le 15 février 2017 pour être certain qu'ils parviennent au Conseil avant que ce dernier ne commence à préparer ses recommandations. Le Conseil consultatif de l'accessibilité présentera un rapport final au ministre des Familles, M. Scott Fielding, au plus tard le 31 mars 2017.

Le document de travail et les consultations publiques sont la première étape de l'établissement d'un règlement sur les normes d'accessibilité dans

le domaine de l'emploi. Vous trouverez à l'annexe 2 une liste détaillée de toutes les étapes faisant partie de ce processus.

N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous avez besoin de ce document dans un autre format.

5. Projet de norme d'accessibilité dans le domaine de l'emploi

Le langage utilisé pour décrire les exigences d'accessibilité dans le domaine de l'emploi de ce projet de norme pourrait ne pas être exactement le même que celui qui sera utilisé dans le règlement. Le ministre des Familles et le Conseil consultatif de l'accessibilité fourniront aux rédacteurs législatifs des instructions quant à la signification voulue de toutes les dispositions de la norme afin que ces derniers puissent préparer le document dans sa forme finale.

1. Définitions

Résumé : Il s'agit des définitions proposées des termes qui seront utilisés dans la norme.

« **format accessible** » S'entend notamment d'un format en gros caractères, d'un format audio ou électronique enregistré, du braille et d'autres formats que peuvent utiliser les personnes handicapées.

« **aide à la communication** » S'entend notamment du sous-titrage, de la communication suppléante et alternative, du langage clair, du langage gestuel et d'autres aides qui facilitent une communication efficace.

« **mesure d'adaptation raisonnable** » S'entend de tout aménagement ou changement raisonnable apporté aux tâches, aux politiques ou aux pratiques ou à l'environnement de travail qui permet à une personne victime de barrières de présenter une demande d'emploi, d'effectuer les tâches associées à un emploi ou de bénéficier d'une égalité d'accès aux avantages offerts aux autres employés, et peut comprendre l'offre de formats accessibles et d'aides à la communication. Une mesure

d'adaptation demandée ne sera pas considérée comme une mesure d'adaptation raisonnable, notamment dans le cas où elle créerait une « contrainte excessive », telle que cela est défini dans la législation sur les droits de la personne.

2. Portée et interprétation

Résumé : Les exigences que doivent respecter les employeurs en vertu du projet de norme s'appliquent aux employés rémunérés. Cela comprend notamment les emplois à plein temps ou à temps partiel, les apprentissages rémunérés et les emplois saisonniers.

2 (1) Les exigences de cette norme s'appliquent aux organismes énumérés à l'article 3,

(a) visent les employés rémunérés;

(b) ne concernent pas les bénévoles ou les autres personnes non rémunérées.

(2) Afin de respecter les exigences de cette norme, les organismes doivent se conformer aux objectifs et aux principes de la Loi, notamment à l'obligation d'aider les personnes victimes de barrières dans le domaine de l'emploi en supprimant les barrières en question, ce qui inclut l'obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables, conformément aux dispositions du Code des droits de la personne.

3. Annexe

Résumé : Cet article contient l'échéancier qui précise les délais dans lesquels les diverses catégories d'employeurs seront tenues de se conformer à la norme. Il y a cependant une exception. Tous les employeurs sont tenus de mettre en œuvre leur planification d'urgence un an après l'entrée en vigueur de la norme.

3 (1) Sauf indication contraire, la norme d'accessibilité dans le domaine de l'emploi s'appliquera aux organismes indiqués ci-dessous selon l'échéancier suivant :

- le gouvernement du Manitoba, un an après l'entrée en vigueur de la norme par règlement;
- les organismes gouvernementaux au sens de la Loi sur la gestion des finances publiques, deux ans après l'entrée en vigueur de la norme par règlement;
- les organismes privés et sans but lucratif, trois ans après l'entrée en vigueur de la norme par règlement.

(2) L'article 12 s'appliquera à tous les employeurs un an après l'entrée en vigueur de la norme par règlement.

4. Recrutement, dispositions générales

Résumé : Les employeurs doivent aviser les candidats que des mesures d'adaptation raisonnables sont fournies aux personnes handicapées durant le processus de recrutement. Cet avis est fourni aussi bien aux candidats internes qu'à ceux de l'extérieur.

4 (1) Pendant le processus de recrutement, l'employeur avise ses employés et le grand public de sa politique d'adaptation raisonnable pour les candidats victimes de barrières.

5. Recrutement, évaluation

Résumé : Les employeurs doivent aviser tous les candidats invités à passer une entrevue que des mesures d'adaptation liées à des incapacités sont fournies sur demande, notamment pour des présentations, des travaux écrits ou toute autre forme d'évaluation. L'employeur doit consulter les candidats pour savoir quelles mesures d'adaptation leur conviendraient.

5 (1) Lorsqu'un candidat est sélectionné pour participer au processus d'évaluation, l'employeur l'avise des mesures d'adaptation raisonnables qui sont disponibles sur demande relativement à ce processus.

(2) Lorsqu'un candidat demande des mesures d'adaptation, l'employeur le consulte afin de déterminer ses besoins en matière d'accessibilité et lui fournit des mesures d'adaptation raisonnables.

6. Avis aux candidats retenus

Résumé : Les employeurs doivent informer les candidats retenus des politiques d'adaptation en vigueur pour les employés. Cela permettra aux nouveaux employés de connaître les politiques de l'employeur à cet égard.

6 (1) L'employeur doit, lorsqu'il fait une offre d'emploi, aviser les candidats retenus de ses politiques visant l'offre de mesures d'adaptation raisonnables aux employés victimes de barrières.

7. Avis relatifs aux mesures d'adaptation raisonnables offertes aux employés

Résumé : Les employeurs doivent aviser tous leurs nouveaux employés et tous leurs employés actuels de leurs politiques sur l'offre de mesures d'adaptation raisonnables aux employés victimes de barrières, et de toutes les mises à jour de ces politiques. Les employés peuvent devenir victimes de barrières à n'importe quel moment de leur vie, alors il est important que les employeurs communiquent ces renseignements à tous leurs employés.

7 (1) L'employeur avise ses employés de toutes les politiques visant l'offre des mesures d'adaptation aux employés victimes de barrières.

(2) L'employeur fournit les renseignements qu'exige le présent article aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction.

(3) L'employeur fournit des renseignements à jour à ses employés lorsque des modifications sont apportées aux politiques existantes visant l'offre de mesures d'adaptation raisonnables aux employés.

8. Formats accessibles et aides à la communication pour les employés

Résumé : Les employeurs, en consultation avec leurs employés victimes de barrières à la communication, doivent déterminer quelles seraient les mesures d'adaptation appropriées. Cela comprend des renseignements en formats accessibles ou d'autres aides à la communication.

8 (1) L'employeur consulte l'employé pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de ce qui suit, si l'employé lui fait une demande en ce sens :

- a) l'information nécessaire pour faire son travail;
- b) l'information généralement mise à la disposition des employés sur le lieu de travail.

9. Plans d'adaptation individuels documentés

Résumé : Tous les employeurs devraient avoir un processus clair et uniforme en place afin de fournir des mesures d'adaptation aux employés victimes de barrières. Les organismes ayant un minimum de 20 employés doivent documenter les plans d'adaptation individuels. Les employeurs doivent proposer à l'employé qui demande des mesures d'adaptation de participer à l'élaboration du plan d'adaptation. Les employeurs et les employés doivent revoir et mettre à jour le plan selon les besoins.

9 (1) Lors de l'élaboration d'un plan d'adaptation individuel, l'employeur :

- a) propose à l'employé qui demande des mesures d'adaptation de participer à l'élaboration du plan d'adaptation individuel documenté;
- b) évalue les besoins individuels de l'employé en matière d'accessibilité;
- c) demande au besoin une évaluation, à ses frais, par un expert externe afin de l'aider à déterminer si des mesures d'adaptation raisonnables peuvent être mises en œuvre et le cas échéant, comment les mettre en œuvre en tenant compte du principe de contrainte excessive prévu dans la législation sur les droits de la personne;
- d) permet à l'employé de demander qu'un représentant de son agent négociateur, ou qu'un autre représentant, participe à l'élaboration du plan d'adaptation;

- e) fait en sorte qu'un processus soit mis en place pour protéger les renseignements personnels de l'employé.
- (2) Les plans d'adaptation individuels documentés seront revus et mis à jour quand l'employeur le juge nécessaire ou quand l'employé le demande.
- (3) Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individuel, l'employeur doit fournir les motifs documentés de son refus à l'employé.
- (4) Les plans d'adaptation individuels documentés doivent être fournis dans un format accessible lorsque l'employé en fait la demande.

10. Processus de retour au travail

Résumé : Les employeurs des organismes ayant un minimum de 20 employés doivent avoir un processus documenté de retour au travail pour les employés qui ont été absents en raison d'une incapacité et qui ont besoin de mesures d'adaptation raisonnables.

Si la maladie ou la blessure de la personne est couverte par les dispositions de retour au travail de la Loi sur les accidents du travail, alors le processus prévu par cette loi s'applique.

10 (1) Le processus de retour au travail doit :

- a) décrire sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur incapacité;
- b) intégrer les plans d'adaptation individuels documentés prévus en vertu de l'article 9.

(2) Le processus de retour au travail visé au présent article ne remplace pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi ni ne l'emporte sur lui.

11. Continuité des mesures d'adaptation

Résumé : Les employeurs doivent se pencher sur les besoins d'accessibilité de leurs employés et faire en sorte que des mesures d'adaptation raisonnables sont en place dans tous les aspects de l'emploi.

11 (1) L'employeur doit tenir compte du plan d'adaptation individuel et des besoins d'accessibilité de l'employé dans tous les processus liés à la gestion du rendement, au perfectionnement et à l'avancement professionnels, à la réaffectation et à tout autre processus lié à la performance que l'employeur utilise pour maintenir en poste ses employés.

12. Renseignements relatifs aux mesures d'urgence sur le lieu de travail

Résumé : Les employeurs doivent fournir aux employés victimes de barrières des renseignements sur les mesures d'urgence en vigueur sur le lieu de travail et les consulter afin de savoir comment répondre au mieux à leurs besoins dans des situations d'urgence. Cela permettra de garantir qu'un plan est en place et que de l'aide leur sera fournie en cas d'urgence. Parce que des vies pourraient être en jeu, tous les employeurs sont tenus de se conformer sans délai à cette exigence. Les échéances générales prévues pour l'application de la norme ne s'appliquent pas dans ce cas.

12 (1) L'employeur fournit dès que possible des renseignements individualisés relatifs aux mesures d'urgence sur le lieu de travail à l'employé qui nécessite des mesures d'adaptation raisonnables.

a) L'employeur doit consulter l'employé qui nécessite des mesures d'adaptation raisonnables dans le cadre du développement d'un plan d'urgence pour le lieu de travail. Le plan doit inclure les noms des personnes qui ont accepté de fournir une aide à l'employé dans une situation d'urgence sur le lieu de travail.

(2) L'employeur examine les renseignements individualisés relatifs aux mesures d'urgence sur le lieu de travail dans les cas suivants :

- (a) l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation;
 - (b) les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen;
 - (c) l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière de mesures d'urgence.
- (3) Malgré les délais fixés à l'article 3, les employeurs doivent être en conformité avec les exigences du présent article un an après l'entrée en vigueur de la norme.

Annexe 1

Le Comité d'élaboration des normes d'accessibilité dans le domaine de l'emploi (le comité) est constitué de personnes dotées d'une compréhension approfondie des pratiques d'emploi actuelles au Manitoba et de représentants de secteurs et d'organismes pouvant avoir des obligations en vertu du projet de norme d'accessibilité dans le domaine de l'emploi.

- Jim Baker, (président) directeur général à la retraite, Manitoba Hotel association
- Yvonne Peters, présidente, Conseil consultatif de l'accessibilité
- Jesse Turner, Université de Winnipeg
- Maureen Morrison, Fédération du travail du Manitoba
- Allison Moist, Ville de Winnipeg
- Glen Coutts, gouvernement du Manitoba, Croissance, Entreprise et Commerce Manitoba
- Jamie Horyski, La Great West, compagnie d'assurance vie
- Kim Lanyon, Manitoba Hydro

Les biographies des membres du comité se trouvent sur le site www.accessibilitemb.ca (en anglais seulement).

En vertu de la Loi, le Conseil consultatif de l'accessibilité est chargé de faire des recommandations au ministre concernant l'élaboration de normes d'accessibilité.

- Yvonne Peters, présidente, avocate en droit des personnes handicapées
- Jim Derksen, vice-président, défenseur des droits des personnes handicapées
- Lanny McInnes, Conseil canadien du commerce de détail
- Scott Jocelyn, Manitoba Hotel Association
- Jim Baker, Manitoba Hotel Association (à la retraite)
- Doug Momotiuk, Manitoba Deaf Association
- Jesse Turner, Université de Winnipeg

- Ralph Groening, Association des municipalités du Manitoba
- Judy Redmond, Ville de Winnipeg
- Dave Schellenberg, Conseil manitobain du vieillissement

Annexe 2

Voici les prochaines étapes du processus d'élaboration de normes d'accessibilité dans le domaine de l'emploi.

1. Après la période de consultation, le Conseil examinera toutes les observations et la rétroaction qu'il aura reçues et préparera une version révisée des normes, selon ce qu'il juge approprié.
2. Préparation des recommandations pour une norme d'accessibilité dans le domaine de l'emploi qui seront soumises au ministre.
3. Le ministre peut élaborer un projet de norme d'accessibilité dans le domaine de l'emploi.
4. Le ministre rend le projet de norme et les recommandations du Conseil accessibles au public.
5. Le public dispose d'un délai de 60 jours pour faire des observations sur le projet de norme d'accessibilité après sa publication.
6. Le ministre consultera le Conseil au sujet des observations qu'il a reçues
7. Si le ministre juge les révisions appropriées, il fera suivre le projet de norme aux avocats du gouvernement pour la rédaction finale. Le ministre recommande alors la norme d'accessibilité au lieutenant-gouverneur en vue de sa mise en œuvre.