

Conseil consultatif de l'accessibilité

Recommandations visant l'adoption d'une norme
d'accessibilité dans le domaine de l'emploi présentées au
ministre des Familles

Le 31 mars 2017

Introduction

Le Conseil consultatif de l'accessibilité du Manitoba (le « Conseil ») a le plaisir de présenter au ministre des Familles ses recommandations visant l'adoption d'une norme d'accessibilité dans le domaine de l'emploi en vertu du paragraphe 9(1) de la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* («la Loi»). Le présent document donne un aperçu du processus qu'a suivi le Conseil pour élaborer la norme d'emploi proposée et énonce ses recommandations initiales relatives à la mise en œuvre d'une norme d'emploi efficace.

Plus de 15 pour cent des Manitobains et Manitobaines vivent avec une incapacité. Ce nombre devrait croître considérablement au cours des deux prochaines décennies au fur et à mesure que la population vieillira. Bien que le nombre de Manitobains et Manitobaines handicapés augmente, leur représentation dans les lieux de travail continue de stagner.

Au Manitoba, 43,6 pour cent des personnes handicapées âgées de 15 à 64 ans sont sans emploi ou ne font pas partie de la population active. Ce pourcentage est de 22,7 pour cent dans le cas des Manitobains et Manitobaines sans incapacité. Cela représente un écart des taux de chômage de presque 20 pour cent entre les personnes atteintes ou non d'une incapacité (Statistique Canada, *Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2012).

Cette sous-représentation et ce sous-emploi des personnes handicapées sur le marché du travail manitobain représentent un défi pour la prospérité future de l'économie de la province. Mettre en œuvre des changements durables par l'adoption d'une norme d'accessibilité dans le domaine de l'emploi sera avantageux pour les collectivités et les entreprises, et favorisera, en fin de compte, le bien-être de tous les Manitobains et Manitobaines.

La suppression des barrières et la mise en œuvre de pratiques d'emploi accessibles permettront aux employeurs d'avoir accès à une tranche sous-utilisée de la population. En 2010, des études révélaient qu'une baisse minimale de un pour cent du taux de chômage des personnes handicapées au Manitoba pourrait réduire les paiements d'aide au revenu de plus de 6 millions de dollars par année (Bureau des personnes handicapées, *Document de travail au sujet d'une loi manitobaine sur le droit à l'accessibilité*, 2010).

L'emploi constitue un domaine où les barrières qui perdurent au chapitre du recrutement, de la sélection et des pratiques de maintien en poste ont défavorisé les personnes handicapées, donnant lieu à leur sous-représentation chronique au sein de la population active et sur le marché du travail. La norme d'emploi a pour objectif de déterminer les mesures que les employeurs doivent prendre pour supprimer les obstacles à toutes les étapes de l'emploi pour les personnes handicapées.

La Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains et l'élaboration de normes

La Loi a reçu la sanction royale le 5 décembre 2013 et est entrée en vigueur le même jour. 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 handicapés.

La Loi prévoit l'élaboration de normes d'accessibilité dans un certain nombre de domaines, notamment le service à la clientèle, l'emploi, l'information et la communication, les transports et le cadre bâti. Le service à la clientèle est le premier domaine où une norme d'accessibilité a été établie en tant que règlement. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2015. L'emploi a été reconnu comme le prochain domaine nécessitant l'élaboration d'une norme.

D'autres territoires de compétence ont également reconnu l'importance de la législation sur l'accessibilité. En 2005, l'Ontario a adopté la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, qui s'est révélée un guide utile pour l'élaboration des normes d'accessibilité au Manitoba. La Province de la Nouvelle-Écosse et le gouvernement du Canada étudient actuellement des mesures semblables. Madame Carla Qualtrough, ministre fédérale des Sports et des Personnes handicapées, a déclaré que la suppression des barrières sera essentielle pour réduire le taux de chômage élevé au sein de la population handicapée du pays.

Processus d'élaboration d'une norme d'emploi

En vertu de la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains*, le Conseil peut créer des comités d'élaboration des normes qui possèdent l'expertise requise pour élaborer une norme particulière. En octobre 2015, le Conseil a créé un comité chargé d'entreprendre le processus de formulation de recommandations pour une norme d'emploi proposée.

Le comité a présenté ses recommandations au Conseil en mars 2016. Ces recommandations ont été examinées et parachevées par le Conseil, puis, en novembre 2016, un document de travail exposant les recommandations du Conseil a été mis à la disposition de la population. Les membres du public ont été invités à soumettre leurs commentaires sur les recommandations au moyen d'observations écrites ou orales et en participant aux consultations publiques.

Le 18 janvier 2017, le Conseil a organisé une consultation publique d'une demi-journée. Plus de 200 personnes y ont participé. La consultation a également été diffusée sur le Web, permettant ainsi aux personnes qui ne pouvaient y assister en personne de participer. Le Conseil a reçu de nombreuses observations très utiles d'organismes comme :

- l'Université du Manitoba;
- la Commission des droits de la personne du Manitoba;
- la Fédération du travail du Manitoba;
- le Collège Red River;
- l'Association des municipalités du Manitoba;
- la Ville de Winnipeg;
- Barrier-Free Manitoba.

En plus de présenter des observations particulières à propos de la norme, les participants ont indiqué qu'il existe un important besoin de disposer d'outils et de ressources supplémentaires pour aider à la mise en œuvre de la norme d'emploi proposée. Les participants ont également insisté sur la nécessité d'améliorer la coordination entre les ressources et les programmes existants pour assurer l'obtention de résultats efficaces. Ces préoccupations ont été notées et elles contribueront au succès de la mise en œuvre de la norme. Le Conseil recommande au ministre d'y accorder une attention particulière.

Le Conseil apprécie sincèrement le vaste éventail de commentaires formulés par le public. Il a examiné attentivement toutes les observations et inclus bon nombre d'entre elles dans ses recommandations.

Norme d'emploi recommandée – Mise en contexte

L'objectif de la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* est de supprimer les barrières et d'assurer une plus grande accessibilité à l'ensemble de la population manitobaine. La norme d'emploi détermine les mesures précises que doivent prendre les employeurs pour atteindre cet objectif.

La norme d'emploi proposée exige que les employeurs suppriment les obstacles à toutes les étapes du processus d'emploi, notamment à celles du recrutement, de l'embauche, de la formation, des promotions, des mutations et des stratégies de maintien en poste.

Tous les employeurs du Manitoba doivent respecter les dispositions du *Code des droits de la personne* du Manitoba. La norme proposée ne limite et ne modifie en rien cette exigence. Elle indique plutôt les mesures précises que doivent prendre les employeurs pour s'assurer de respecter le *Code* et de ne pas faire de discrimination fondée sur l'incapacité.

La norme d'emploi repose sur le concept de droits de la personne relativement aux mesures d'adaptation raisonnables. La législation sur les droits de la personne a déterminé que ce concept est un outil important pour supprimer et prévenir les obstacles à l'égalité.

Norme d'accessibilité proposée dans le domaine de l'emploi

1. Définitions

« **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 toute personne confrontée à des 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 lorsqu'elle créerait une « contrainte excessive », telle que cela est défini dans la législation sur les droits de la personne. Une mesure d'adaptation peut être considérée comme déraisonnable pour les raisons suivantes :

- les risques pour la santé et la sécurité;
- les coûts financiers de la mesure d'adaptation;
- les exigences opérationnelles légitimes;
- l'interchangeabilité des employés et des installations;
- les perturbations aux ententes collectives;
- les répercussions sur les employés et les utilisateurs de services;
- les répercussions sur d'autres droits garantis.

2. Portée et interprétation

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

(a) à l'égard des employés rémunérés;

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

Commentaire : Dans le cadre de ses consultations, le Conseil a reçu de nombreux commentaires favorables à l'inclusion des bénévoles dans la section Portée et interprétation. Après maintes discussions, le Conseil a décidé que la norme ne devrait s'appliquer qu'aux employés rémunérés. Il n'est ni simple ni pratique d'imposer les mêmes règles aux bénévoles que celles qui s'appliquent aux employés. La plupart des organismes ne suivent pas les mêmes processus structurés de recrutement et de maintien en poste des bénévoles que ceux qu'ils utilisent pour l'emploi. Ils sont beaucoup moins formels.

La norme d'emploi proposée comprend de nombreux articles très descriptifs destinés à s'appliquer à une relation employé-employeur plutôt qu'à des bénévoles susceptibles de participer à une campagne annuelle ou à un événement spécial. Un certain nombre de grands organismes, comme les hôpitaux, comportent des postes de bénévoles plus précis et visant une activité particulière. Dans le cadre de bonnes pratiques commerciales, les employeurs sont encouragés à appliquer la norme au personnel non rémunéré et aux bénévoles.

3. Échéancier

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;
- tous les organismes du secteur public ou gouvernementaux au sens de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, deux ans après l'entrée en vigueur de la norme par règlement;
- tous les organismes privés et sans but lucratif, trois ans après l'entrée en vigueur de la norme par règlement.

Commentaire : L'échéancier proposé relativement à la norme d'emploi est le même que celui établi dans la norme d'accessibilité pour le service à la clientèle, qui est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2015. Les dates de conformité à la norme permettraient au gouvernement du Manitoba de faire preuve d'un leadership solide en ce qui concerne le respect des exigences. Elles accorderaient également au gouvernement le temps nécessaire pour promouvoir l'acquisition d'une compréhension claire par toutes les autres parties engagées et le grand public sur les points forts de pratiques d'emploi plus accessibles et les avantages économiques importants découlant de la création de lieux de travail plus accessibles.

(2) L'article 14 s'appliquera à tous les employeurs un an après l'entrée en vigueur de la norme par règlement.

4. Établissement des politiques d'accessibilité

4. (1) Chaque organisme doit élaborer, mettre en œuvre et tenir à jour des politiques régissant la façon dont il réalise ou réalisera l'accessibilité en respectant les exigences mentionnées dans cette norme.

Commentaire : Une politique est une règle organisationnelle officielle qui sert à orienter les décisions et atteindre des résultats. Les organismes doivent établir des politiques d'accessibilité qui décrivent ce qu'ils font, ou ce qu'ils ont l'intention de faire, pour se conformer aux exigences de la norme. Les organismes ont la liberté de créer les politiques d'accessibilité les mieux adaptées à leur culture organisationnelle et à leurs pratiques commerciales.

Si un organisme possède déjà des politiques écrites, les exigences d'accessibilité peuvent être intégrées à ces documents existants à des fins d'uniformité. Par exemple, un organisme pourrait avoir déjà mis en place une politique de ressources humaines sur le recrutement. Au lieu d'élaborer une politique distincte sur le recrutement accessible, les principes d'accessibilité peuvent être intégrés aux politiques existantes. Une fois les politiques élaborées et mises en œuvre, elles doivent être tenues à jour. Les politiques sont des documents évolutifs qui doivent faire l'objet d'examens et de mises à jour pour tenir compte des pratiques actuelles d'un organisme.

(2) Chaque employeur comptant 20 employés ou plus doit

- (a)** préparer un ou plusieurs documents décrivant les politiques qu'il a élaborées en vertu de cette norme;
- (b)** mettre les documents à la disposition du public et, sur demande, les fournir dans un format accessible.

Commentaire : La norme proposée s'applique à tous les organismes, peu importe la taille. La seule différence est que les grands organismes seront tenus de consigner officiellement les politiques.

Les organismes du secteur public, de même que les organismes du secteur privé et sans but lucratif comptant 20 employés ou plus doivent mettre leurs politiques d'emploi relatives à l'accessibilité à la disposition du public. Les organismes peuvent afficher des renseignements sur les politiques d'emploi dans leurs locaux ou sur leur site Web ou en utilisant d'autres moyens raisonnables pour que le public sache que des renseignements sont accessibles.

Comme c'est le cas pour la norme d'accessibilité pour le service à la clientèle, la norme d'accessibilité proposée dans le domaine de l'emploi établit que 20 employés ou plus constitue le point de référence pour exiger que les employeurs consignent leurs politiques d'accessibilité. Les organismes de 20 employés ou plus sont plus susceptibles de s'être déjà dotés de structures de gestion officielles, dont des politiques et des pratiques en matière de ressources humaines.

Selon Statistique Canada, le Manitoba compte plus de 40 000 employeurs. De ce nombre, plus de 6 000, ou près de 15 pour cent des employeurs compteraient 20 employés ou plus. Le Conseil préconise un minimum de 20 employés comme le seuil à partir duquel les employeurs doivent respecter les exigences de documentation proposées dans la norme.

- (3)** Au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la mise à jour de ses politiques, un organisme doit reconnaître, prévenir et supprimer de manière proactive les obstacles à l'accessibilité à l'emploi en tant qu'élément de son processus de planification.

Commentaire : La *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* a pour objectif de fournir un processus simple et proactif visant à reconnaître, à prévenir et à supprimer les obstacles qui empêchent la pleine participation des personnes handicapées. Ce processus touche tous les domaines que régissent les normes d'accessibilité en vertu de la Loi, notamment l'emploi. La législation sur les droits de la personne impose aux employeurs l'obligation légale de reconnaître et de supprimer de manière proactive les barrières existantes sur le lieu de travail, et de prévenir la création de nouvelles barrières. Cette disposition s'appuie sur la jurisprudence établie par les tribunaux et permet la création d'un milieu de travail et de processus d'emploi plus accessibles.

- (4) 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 confrontées à des 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*.

Commentaire : Dans bien des cas, parvenir à éliminer les obstacles pour assurer l'égalité des personnes handicapées exige des mesures proactives additionnelles. En vertu de la législation sur les droits de la personne, tant les employeurs que les fournisseurs de services ont le devoir de supprimer les barrières en offrant des mesures d'adaptation raisonnables.

Le processus d'adaptation se fonde sur la responsabilité, que partagent toutes les parties, d'établir un dialogue significatif sur les mesures d'adaptation et de travailler ensemble avec respect à la recherche de solutions d'adaptation. Toutes les personnes concernées devraient participer au processus, en partageant des renseignements, en consultant des professionnels au besoin et en s'efforçant d'offrir à l'employé une solution qui lui permettra d'exercer ses activités sur le lieu de travail au même titre que les autres.

Bien que l'employeur et l'employé aient tous deux des responsabilités à l'égard du processus d'adaptation, l'obligation d'adaptation incombe à l'employeur. Cela est dû au fait que le *Code des droits de la personne* impose à l'employeur l'obligation de fournir un milieu de travail exempt de discrimination. Le *Code des droits de la personne* impose aux organismes de répondre aux besoins des personnes handicapées, jusqu'au point où elles subiraient autrement un préjudice injustifié. Les personnes dont les besoins particuliers ne sont pas comblés par les normes établies en application de la loi pourront toujours déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba.

5. Recrutement, dispositions générales

- 5. (1)** Pendant le processus de recrutement, l'employeur avise ses employés et le grand public de sa politique d'adaptation raisonnable pour les candidats confrontés à des barrières.

Commentaire : Il est avantageux pour les organismes de joindre un éventail de candidats, y compris les personnes handicapées. En avisant les candidats internes et externes potentiels de la disponibilité de mesures d'adaptation, les employeurs invitent les personnes handicapées à participer au processus de recrutement. Les personnes handicapées peuvent avoir de la difficulté à accéder aux offres d'emploi et être incertaines de la réaction qu'aura l'employeur devant un candidat handicapé. Les employeurs, quant à eux, manquent souvent d'information et de connaissances en ce qui concerne les personnes handicapées.

La création d'un processus de recrutement accessible profitera non seulement aux candidats handicapés, mais aussi à toutes les personnes intéressées à poser leur

candidature. Les employeurs qui désirent tirer parti des talents des candidats handicapés peuvent communiquer avec des organismes communautaires qui pourront les aider à joindre ces candidats.

6. Recrutement, évaluation

6. (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.

Commentaire : Indiquer clairement et publiquement la disponibilité de mesures d'adaptation dans le cadre du processus de recrutement envoie un message sans équivoque que la candidature des personnes handicapées est la bienvenue. Les employeurs doivent aviser les candidats qui ont été sélectionnés pour participer au processus de recrutement, d'évaluation ou de sélection que, s'il y a lieu, des mesures d'adaptation raisonnables sont disponibles sur demande.

Cette exigence reconnaît que les pratiques de recrutement varient d'un employeur à un autre et pourraient comprendre des entrevues, des présentations ou des travaux écrits. Si un candidat handicapé demande des mesures d'adaptation durant le processus de recrutement, les employeurs doivent offrir des mesures d'adaptation raisonnables. Cela signifie qu'un employeur consulte le candidat handicapé pour tenir compte de ses besoins individuels afin que les mesures d'adaptation qui lui sont offertes durant le processus de recrutement soient efficaces.

7. Avis aux candidats retenus

7. (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 confrontés à des barrières.

Commentaire : Lorsque les employeurs offrent un emploi au candidat retenu, ils doivent l'aviser de leurs politiques en matière de mesures d'adaptation raisonnables. Les employeurs peuvent informer les candidats de ces politiques par divers moyens, que ce soit au téléphone, en personne, par courriel ou en joignant les politiques à la lettre d'offre. Cette exigence s'applique à tous les candidats retenus. Elle vise à assurer que les candidats connaissent les politiques en matière de mesures d'adaptation raisonnables de l'employeur quand ils prennent des décisions quant à leur carrière.

8. Avis aux employés relatifs aux mesures d'adaptation raisonnables

8. (1) L'employeur avise ses employés de toutes les politiques visant l'offre des mesures d'adaptation aux employés confrontés à des 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.

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

- 9. (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.

Commentaire : Les formats accessibles et les aides à la communication ne sont pas tous utiles à toutes les personnes handicapées. Le besoin d'adaptation est aussi unique que la personne. Une fois que l'employeur et l'employé ont déterminé les besoins, l'organisme doit alors établir comment fournir les mesures d'adaptation à cette personne. Cette exigence offre à l'employeur la possibilité de décider des formats accessibles ou des aides à la communication les plus appropriés pour l'employé.

Cette exigence s'applique aux renseignements dont ont besoin les employés handicapés pour accomplir efficacement leur travail, ainsi qu'aux renseignements généralement mis à la disposition des employés au lieu de travail, notamment les bulletins d'information de l'entreprise, les bulletins sur les politiques de l'entreprise et des renseignements sur la santé et la sécurité destinés aux travailleurs.

10. Plans d'adaptation individuels documentés

Les employeurs des organismes comptant 20 employés ou plus doivent avoir des plans d'adaptation individuels documentés visant l'offre de mesures d'adaptation raisonnables pour les employés handicapés.

- 10. (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) s'assure que le représentant de l'agent négociateur de l'employé ou un autre représentant ait la possibilité de participer 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 doivent être examinés 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.

Commentaire : La mesure dans laquelle un employé handicapé fera face à une difficulté sur le lieu de travail dépend de divers facteurs, y compris la nature et la gravité du handicap, la nature du travail et le lieu de travail. Les employeurs doivent être conscients de ces difficultés potentielles et établir un processus qui fait la promotion d'une participation égale des personnes handicapées et d'une carrière fructueuse au sein de leur organisme.

Aux termes du *Code des droits de la personne* du Manitoba, les employeurs doivent déjà s'adapter pour tenir compte des besoins des employés handicapés si une telle adaptation ne cause pas de préjudice injustifié. Ainsi, de nombreux employés ont peut-être déjà accès à des processus semblables et peuvent s'appuyer sur ceux-ci pour faire respecter cette exigence.

Les plans d'adaptation individuels constituent un moyen officiel de consigner et d'examiner les mesures d'adaptation liées au travail qu'un employeur fournira à un employé handicapé. Les plans d'adaptation sont des documents évolutifs qui font régulièrement l'objet d'examens et de mises à jour afin de demeurer efficaces et à jour. Il est essentiel que les renseignements recueillis par les employeurs pour élaborer des plans d'adaptation individuels soient confidentiels.

11. Processus de retour au travail

Tous les employeurs doivent avoir en place un processus 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.

11. (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 10.

- (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.

Commentaire : L'une des options envisagées consistait à harmoniser la section Retour au travail de la norme d'emploi proposée avec la *Loi sur les accidents du travail*, aux termes de laquelle l'obligation de réembaucher ne s'applique qu'aux employés qui travaillent depuis au moins 12 mois consécutifs, dans le cadre d'un emploi à temps plein ou d'un emploi à temps partiel, pour un organisme qui compte 25 employés ou plus. Cette disposition a été jugée trop restrictive.

Selon la législation sur les droits de la personne, tous les employeurs, sans égard à leur nombre d'employés, sont tenus de fournir des mesures d'adaptation raisonnables aux employés qui se sont absentés du lieu de travail en raison d'une incapacité et qui sont prêts à retourner au travail. Dans la plupart des cas, les mesures d'adaptation sont simples et abordables. En alliant souplesse et bonne communication, il est possible de fournir des mesures d'adaptation raisonnables sans que cela soit compliqué ou coûteux. Toutefois, des situations peuvent survenir où l'offre de mesures d'adaptation n'est pas envisageable pour des raisons de sécurité ou liées aux coûts.

Fournir des mesures d'adaptation raisonnables signifie répondre à ces besoins jusqu'au point où il est impossible pour l'employeur de le faire sans subir un préjudice injustifié. Se doter d'une politique de retour au travail fondée sur des mesures d'adaptation raisonnables est une manière proactive de promouvoir les principes de la législation sur les droits de la personne et peut-être d'éviter les plaintes de discrimination.

12. Formation

12. (1) Un organisme doit veiller à ce que toute personne responsable de l'élaboration, de la supervision, de la gestion et (ou) de la coordination des pratiques et des procédures d'emploi comme le recrutement, l'embauche, la formation et l'avancement, reçoive une formation sur les mesures d'adaptation raisonnables et l'offre de possibilités d'emploi aux personnes handicapées.

Commentaire : La formation relative à la norme d'accessibilité dans le domaine de l'emploi vise les personnes qui participent directement à l'élaboration des politiques et des procédures d'emploi d'un organisme ainsi que celles chargées de s'assurer que ces pratiques sont appliquées de manière adéquate sur le lieu de travail. Le Conseil croit qu'une formation de plus grande envergure, visant tous les employés d'un organisme, serait plus efficace lorsque des normes additionnelles seront établies et que des mesures auront été prises pour sensibiliser davantage le public à la *Loi*.

- (2) La formation doit comprendre :

(a) des directives sur

(i) la façon d'interagir et de communiquer avec les personnes handicapées;

(ii) la façon d'interagir avec les personnes handicapées lorsqu'elles utilisent des dispositifs d'assistance ou ont besoin de l'aide d'une personne de confiance ou d'un animal d'assistance;

(b) un examen du *Code des droits de la personne*, de la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* et de ses règlements.

(3) Un organisme doit s'assurer :

(a) que la formation est offerte à une personne dans les plus brefs délais possibles;

(b) qu'une formation continue est dispensée en ce qui concerne les changements apportés aux mesures, aux politiques et aux pratiques relatives à l'établissement de pratiques d'accessibilité dans le domaine de l'emploi.

13. Les mesures d'adaptation s'appliquent à tous les aspects de l'emploi

13. (1) Les employeurs doivent tenir compte des plans d'adaptation individuels et des besoins d'accessibilité de leurs employés dans tous les aspects de l'emploi, notamment la gestion de la performance, le perfectionnement et l'avancement professionnels, la réaffectation et tout autre processus lié à la performance que l'employeur utilise pour maintenir en poste ses employés.

Commentaire : Les organismes qui suivent des pratiques exemplaires encouragent activement leurs employés à rester en poste en leur fournissant des conseils sur leur performance et en leur offrant des possibilités de perfectionnement. Un employé handicapé, comme tout autre employé, doit faire l'objet d'une gestion de la performance et se faire offrir des possibilités de perfectionnement professionnel pour s'épanouir et se sentir valorisé à titre de membre à part entière d'un organisme. Si les organismes utilisent les processus énumérés dans cette section, la norme proposée exige que les employeurs tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés.

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

14. (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 de l'élaboration 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'organisme;
 - (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.

Commentaire : Les employeurs sont tenus de se préparer aux situations d'urgence en fournissant aux employés handicapés des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence. Cette mesure permettra aux employés handicapés, ainsi qu'à leurs employeurs, de se préparer à faire face à une gamme de situations d'urgences potentielles, notamment les incendies, les pannes de courant, le temps violent, les catastrophes naturelles et les incidents relatifs à la sécurité.

Il importe que les employeurs reconnaissent comment l'incapacité d'une personne et les caractéristiques physiques du lieu de travail peuvent créer des difficultés particulières dans des situations d'urgence. Par exemple, il se peut qu'un employé ayant des troubles auditifs n'entende pas une alarme et doive être informé par d'autres moyens, comme une alarme visuelle dotée de lumières clignotantes. De même, un employé atteint d'une déficience visuelle peut être incapable de discerner les voies d'évacuation d'urgence ou les obstacles jusqu'à celles-ci. C'est pourquoi, entre autres raisons, les employeurs devraient consulter les employés handicapés afin que les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail répondent à leurs besoins.

Conclusion

Lorsqu'on effectue une comparaison avec pratiquement n'importe quel critère social établi, les personnes handicapées sont parmi les plus désavantagées de toutes les tranches de la population. Elles présentent généralement des taux de chômage élevés, des niveaux d'éducation postsecondaire et de logement inférieurs, et un nombre supérieur de cas d'isolement social.

La législation sur l'accessibilité reconnaît que des obstacles physiques, comportementaux et systémiques empêchent les Manitobains et Manitobaines handicapés de se rendre à des endroits, d'utiliser des services ainsi que d'obtenir et de conserver un emploi. Les conséquences sont néfastes, compromettant la santé physique et mentale des personnes handicapées, tout en accentuant la pression sur le système de soins de santé et les services sociaux financés par la Province, lesquels sont déjà surchargés.

Les données de recensement du Canada confirment les liens étroits entre l'incapacité, le chômage et la pauvreté. L'incapacité peut contribuer au chômage et à la pauvreté, et la pauvreté peut conduire à l'incapacité :

- le taux de chômage chez les personnes handicapées en âge de travailler (âgées de 15 à 64 ans) est considérablement plus élevé que chez les Manitobains et Manitobaines sans incapacité;
- même lorsqu'elles ont un emploi, les personnes handicapées sont plus susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel, à leur compte ou au sein de l'économie parallèle;
- au Manitoba, de même que dans d'autres provinces canadiennes, le Programme d'aide à l'emploi et au revenu est en voie de devenir l'une des principales sources de revenus des personnes handicapées en âge de travailler;
- entre 2000 et 2009, le taux de faible revenu chez l'ensemble de la population manitobaine a diminué de 10 pour cent, alors que celui chez les personnes handicapées a augmenté de 21 pour cent.

Un emploi intéressant et stable est la meilleure façon de se sortir de la pauvreté. Les études ont démontré qu'avec un travail réel et un véritable salaire, les personnes handicapées sont moins susceptibles de vivre dans la pauvreté et comptent moins sur les fonds publics pour obtenir du soutien. Néanmoins, les personnes handicapées sont toujours moins susceptibles d'avoir un emploi que les personnes qui ne sont pas handicapées.

La norme d'emploi proposée offrira aux personnes handicapées un plus grand nombre de possibilités en exigeant des employeurs qu'ils assurent l'accessibilité à toutes les étapes du cycle de vie de l'emploi, du recrutement à la sélection et au maintien en poste. La mise en place de politiques qui favorisent un milieu de travail plus inclusif permet aux employeurs de trouver la main-d'œuvre qualifiée, fidèle et disponible dont ils ont besoin dans une tranche de la population sous-utilisée.

Le marché manitobain est de plus en plus diversifié. Les organismes devraient être représentatifs des clients qu'ils servent afin de mieux les comprendre et répondre à leurs besoins. On estime que le revenu à la disposition des personnes handicapées et des personnes présentant un risque de le devenir (celles âgées de 55 ans et plus) au Canada s'élèvera à 536 milliards de dollars d'ici 2031. L'impact de ces personnes sur l'économie canadienne est encore plus important lorsque l'on tient compte de leurs amis et de leurs familles, qui sont également susceptibles de se tourner vers des entreprises qui s'efforcent d'inclure les clients handicapés. Il s'agit d'une occasion que les entreprises du Manitoba ne peuvent se permettre de rater.

Le Conseil a pris en considération toutes les observations reçues à ce jour. Les commentaires que nous avons reçus au moyen des consultations ont éclairé et amélioré la norme d'emploi proposée qui a été publiée pour la première fois en novembre 2016. Le Conseil est reconnaissant du temps et des efforts investis par toutes les personnes et tous les organismes qui ont fait part de leurs réflexions.

Le Conseil tient à remercier le ministre des Familles, M. Scott Fielding, de lui avoir donné l'occasion de servir le gouvernement dans le cadre de cette importante initiative. La norme d'emploi vient appuyer la conclusion ayant été tirée dans des centaines de rapports antérieurs, à savoir que la création de meilleures possibilités d'emploi pour les personnes handicapées est bénéfique pour l'ensemble des entreprises et des collectivités.