

# Plan d'accessibilité : Nouvelle réglementation sur l'accessibilité en Colombie-Britannique et au Manitoba

12 MAI 2022 7 MIN DE LECTURE

## Expertises Connexes

- [Droit du travail et de l'emploi](#)

Auteurs(trice): Abigail Ywaya, Diana Holloway et Kelly O'Ferrall

Suivant l'exemple du gouvernement fédéral et de l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Manitoba ont introduit des exigences accrues en matière d'accessibilité pour les organisations qui exercent leurs activités dans ces provinces. La législation sur les droits de la personne dans ces provinces interdit déjà la discrimination dans l'emploi et les services sur la base du handicap, mais les nouvelles exigences d'accessibilité vont plus loin en réduisant les obstacles à l'accès des personnes handicapées aux services publics et à l'emploi, et en promouvant leur participation égale dans ces sphères.

## Colombie-Britannique

### Réglementation en C.-B.

Auparavant, l'*Accessible British Columbia Act* (la « loi de la C.-B. ») imposait des obligations limitées aux organisations en matière d'accessibilité. Toutefois, le 14 avril 2022, le gouvernement provincial a déposé l'*Accessible British Columbia Regulation* (le « règlement de la C.-B. »), qui apporte plus de précisions en indiquant les types d'organisations qui seront soumises aux exigences d'accessibilité en vertu de la loi de la C.-B. Cette liste comprend les arrondissements scolaires, les écoles et autres établissements d'enseignement, les municipalités et les services municipaux, les autorités de santé publique, et autres organisations du secteur public (organisations concernées).

### Exigences en matière d'accessibilité

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, la loi de la C.-B. exigera des organisations concernées qu'elles créent leur propre comité d'accessibilité composé de personnes issues de divers milieux (y compris des Premières Nations), dont au moins la moitié doivent être des personnes handicapées ou des personnes représentant une organisation d'aide aux personnes handicapées. Les comités d'accessibilité seront responsables d'élaborer des plans d'accessibilité pour la détermination, la suppression et la prévention des obstacles qui touchent les personnes cherchant à accéder à leurs services. Les plans d'accessibilité devront être accessibles au public et intégrer les principes d'inclusion, d'adaptabilité, de diversité, de collaboration, d'autodétermination et de conception universelle. La loi de la C.-B. exigera également des organisations concernées qu'elles mettent en œuvre des processus pour recueillir les commentaires du public sur leurs plans d'accessibilité et sur tout obstacle à l'accessibilité.

Toutes les organisations concernées ont bénéficié d'un délai de grâce d'un ou deux ans

(selon le type d'organisation) pour avoir le temps de se conformer à ces nouvelles exigences en matière d'accessibilité. Les organisations visées par la première phase devront se conformer aux nouvelles exigences d'ici le 1<sup>er</sup> septembre 2023, et les autres organisations devront le faire d'ici le 1<sup>er</sup> septembre 2024. La loi de la C.-B. comprendra des mécanismes rigoureux de conformité et d'application, qui seront mis en place progressivement pour donner aux organisations le temps d'apprendre comment mettre en œuvre les nouvelles exigences en matière d'accessibilité. En fin de compte, les directeurs désignés par le ministre auront des pouvoirs étendus pour enquêter sur les cas de non-conformité et imposer des sanctions pécuniaires aux organisations qui ne se conforment pas aux exigences.

## Répercussions sur les organisations du secteur privé

Le gouvernement britanno-colombien a délibérément adopté une approche graduelle pour la mise en œuvre de la loi de la C.-B. Au cours de la première phase, avant la promulgation du règlement de la C.-B., la loi de la C.-B. ne s'appliquait qu'au gouvernement. Elle s'applique désormais à un éventail plus large d'organisations du secteur public. Les exigences de la loi de la C.-B. ne s'appliquent pas encore aux organisations du secteur privé, mais on prévoit que des exigences similaires seront mises en place pour eux dans l'avenir.

## Manitoba

Le Manitoba a récemment publié le *Règlement sur la norme d'accessibilité de l'information et des communications* (le « règlement du Manitoba ») en vertu de la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* (la « loi du Manitoba »). Il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2022. Le règlement du Manitoba introduit des exigences d'accessibilité accrues pour tous les employeurs du secteur privé exerçant des activités au Manitoba, lesquelles entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2025.

## Exigences au 1<sup>er</sup> mai 2022

Auparavant, les employeurs du secteur privé au Manitoba devaient seulement se conformer à certaines exigences sur les mesures d'urgence en milieu de travail, en vertu de la loi du Manitoba et du *Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi*, publié en vertu de celle-ci en 2019. Cependant, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022, toutes les entreprises et tous les organismes sans but lucratif ayant au moins un employé au Manitoba sont tenus de respecter les exigences suivantes :

- offrir des mesures d'adaptation raisonnables lors du recrutement de nouveaux employés;
- indiquer les politiques et les pratiques d'adaptation de l'entreprise dans les offres d'emploi;
- établir des politiques et des processus pour déterminer les mesures d'adaptation raisonnables en milieu de travail pour les employés;
- élaborer et mettre en œuvre des plans d'adaptation individuels pour les employés ainsi que des politiques qui définissent le processus à suivre par les employés pour demander de tels plans;
- élaborer et mettre en œuvre des politiques sur le processus de retour au travail pour les employés qui ont été en arrêt de travail pour cause d'invalidité;
- fournir au personnel des ressources humaines une formation appropriée sur les principes d'accessibilité dans le cadre du recrutement et de l'emploi, les politiques et les pratiques

d'adaptation et la législation pertinente.

## Nouvelles exigences à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025

En plus des exigences existantes décrites ci-dessus, le règlement du Manitoba introduit de nouvelles exigences en matière d'accessibilité pour les employeurs du secteur privé du Manitoba, plus particulièrement en ce qui concerne l'accessibilité de l'information et des communications. À compter du 1<sup>er</sup> mai 2025, toutes les entreprises et tous les organismes à but non lucratif ayant au moins un employé au Manitoba sont notamment tenus de respecter les exigences suivantes :

- établir et mettre en œuvre des mesures, des politiques et des pratiques concernant l'accessibilité des communications;
- offrir une formation sur l'accessibilité des communications au personnel qui joue un rôle auprès du public ou dans le domaine des communications, notamment en ce qui concerne (i) la détermination, la prévention et l'élimination des obstacles à l'accessibilité des communications, (ii) la diffusion de l'information au moyen d'un support ou d'un format de communication accessible, et (iii) la loi du Manitoba et la législation provinciale sur les droits de la personne;
- offrir de fournir de l'information, sur demande, par l'intermédiaire d'un support de communication ou d'un format accessible, et offrir des mesures d'adaptation raisonnables, jusqu'à ce que cela constitue une contrainte excessive;
- informer le public et les employés que l'information peut être fournie par l'intermédiaire d'un support de communication ou d'un format accessible;
- élaborer et mettre en œuvre des mesures, des politiques et des pratiques pour recueillir des commentaires sur la communication accessible, y répondre et les documenter.

## Grands employeurs

Le règlement du Manitoba impose des exigences supplémentaires en matière d'accessibilité aux employeurs du secteur privé qui sont considérés comme de « grands employeurs » (les entreprises qui comptent 50 employés ou plus au Manitoba). À compter du 1<sup>er</sup> mai 2025, les grands employeurs du Manitoba sont tenus, en plus des exigences applicables à tous les employeurs du Manitoba, de conserver des copies écrites de leurs politiques de formation sur l'accessibilité des communications, y compris des résumés du contenu de la formation et des dossiers indiquant les dates de prestation de la formation. Les grands employeurs doivent également veiller à ce que leurs politiques et pratiques sur l'accessibilité des communications soient mises à la disposition du public dans des formats accessibles.

## Autres provinces

En 2005, l'Ontario a adopté la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO), qui exige que les organisations des secteurs public et privé de l'Ontario prennent des mesures pour éliminer les obstacles pour les personnes handicapées. La Colombie-Britannique et le Manitoba ont mis plusieurs années pour introduire une législation comparable, mais elles pourraient inciter d'autres provinces à faire de même.