L’accessibilité en milieu de travail :

avantageuse pour tous, dictée par la loi au Manitoba

Formation sur l’accessibilité à l’emploi

Guide de l’animateur

Janvier 2024

AccessibilityMB.ca

Manitoba Accessibility Office

Manitoba

Introduction

La norme d'accessibilité à l'emploi exige de tous les employeurs qu'ils suppriment les barrières à différents stades de l'emploi et préviennent la création de celles-ci. Un employeur doit veiller à fournir au personnel une formation qui englobe les responsabilités suivantes :

- le recrutement, la sélection ou la formation des membres du personnel;
- la supervision, la gestion ou la coordination du travail des membres du personnel;
- la promotion des employés ou la réaffectation du personnel;
- l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et des pratiques en matière d'emploi.

Les résultats d'apprentissage devraient inclure une compréhension de la façon dont la norme d'accessibilité à l'emploi influe sur les pratiques d'emploi dans leur organisation, ce qui se traduit par des politiques et des pratiques d'accessibilité à l'emploi qui répondent aux exigences de la norme, soit :

- offrir des mesures d'adaptation raisonnables à tous les candidats pendant le processus de recrutement;
- 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;
- envisager la mise en place de mesures d'adaptation en milieu de travail pour supprimer une barrière susceptible de compromettre le rendement ou les possibilités de formation et d'avancement d'un employé;
- élaborer et mettre en œuvre des plans d'adaptation personnalisés pour les employés qui en font la demande;
- informer les employés sur les politiques et pratiques en matière d'emploi, et fournir sur demande des mises à jour de l'information dans des formats accessibles assortis de supports à la communication;
- observer une politique de retour au travail pour les employés qui ont dû prendre congé en raison d'un handicap, et disposer d'une marche à suivre pour déterminer des mesures d'adaptation raisonnables en milieu de travail;
- fournir des renseignements sur les interventions d'urgence afin de garantir la sécurité de chacun des employés handicapés, et demander à ces employés qui ont besoin d'aide la permission de transmettre ces renseignements aux personnes qui ont accepté de les aider en cas d'urgence.

Les employeurs des secteurs public et privé dont l'organisation compte 50 employés ou plus doivent également consigner leur politique relative à la norme d'accessibilité à l'emploi, y compris

un plan de formation.

Veuillez consulter le site AccessibiliteMB.ca pour obtenir des outils facilitant la mise en conformité. Pour obtenir de plus amples renseignements ou l'information dans d'autres formats, veuillez communiquer avec le Bureau de l'accessibilité du Manitoba à : MAO@gov.mb.ca ou au 204 945-7613.

Note destinée à l'animateur

Les employeurs peuvent suivre eux-mêmes le module de formation sur la norme d'accessibilité à l'emploi. Toutefois, une rencontre et une discussion de groupe sont nécessaires pour faire des liens entre le contenu de la formation et votre lieu de travail en particulier.

L'animateur établit l'ordre du jour de la séance d'apprentissage de groupe et veille à ce que tous les participants puissent s'exprimer. L'objectif est d'aider les participants à appliquer la loi au contexte de l'organisation et de déterminer les prochaines étapes vers la suppression des barrières et l'entière conformité avec la norme.

Seules les organisations comptant 50 employés ou plus doivent consigner leurs politiques, mais il s'agit d'une bonne pratique en général pour faire connaître celles-ci aux employés actuels et nouveaux. Veuillez consulter le modèle de politique d'accessibilité à l'emploi (PDF, en anglais seulement) sur le site AccessibiliteMB.ca pour obtenir de plus amples renseignements.

Le Bureau de l'accessibilité du Manitoba a collaboré avec des entreprises et des organismes communautaires pour produire la vidéo de huit minutes intitulée L'accessibilité en milieu de travail : avantageuse pour tous, dictée par la loi au Manitoba (en anglais seulement). Une façon d'entamer votre discussion est d'écouter les expériences de Manitobains et de Manitobaines qui font face à des barrières sur leur lieu de travail et qui bénéficient de mesures d'adaptation en milieu de travail.

Choisissez une partie ou l'ensemble des questions et des scénarios suivants pour discuter des politiques et des pratiques actuelles et futures de votre organisation.

Questions pour guider la discussion de groupe

Le Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi exige que les employeurs fournissent des mesures d'adaptation raisonnables aux personnes handicapées. La plupart des mesures d'adaptation constituent un aménagement de la façon dont les tâches sont habituellement réalisées, pour un coût limité, voire nul. Une mesure d'adaptation en milieu de travail est raisonnable si :

- elle est nécessaire pour qu'un employé s'acquitte de ses responsabilités au travail ou ait accès aux avantages offerts aux employés;
- elle n'entraîne pas de préjudice indu, tel que des coûts importants et mesurables ou des risques pour la santé et la sécurité.

Les mesures d'adaptation raisonnables mettent les employés handicapés sur un pied d'égalité avec les autres employés et leur permettent d'accéder de manière équitable aux occasions qui sont offertes aux autres employés dans le milieu de travail. L'employeur et l'employé partagent la responsabilité de trouver la bonne solution.

Question 1 : Les employeurs doivent fournir des mesures d'adaptation raisonnables. Demandez aux participants de réfléchir ensemble à plusieurs moyens et modifications permettant de répondre aux besoins individuels des employés, par exemple, des horaires de travail adaptés ou encore des tâches modifiées à la suite d'une blessure. Si vous êtes à l'aise avec cette démarche, invitez les participants à faire part de leurs propres expériences liées aux mesures d'adaptation en milieu de travail.

Question 2 : Presque tous les Manitobains connaissent une personne handicapée. Environ combien de personnes handicapées travaillent pour votre organisation? Serait-il possible qu'il y ait davantage d'employés ayant un handicap? Les handicaps sont-ils tous visibles?

Question 3 : Pour quelles raisons des collègues ne voudraient-ils pas parler de leur handicap ou des barrières auxquelles ils font face? Que pourrait faire votre organisation pour favoriser un environnement ouvert et respectueux qui encourage les employés à divulguer ce genre d'information?

Question 4 : Quelles mesures d'adaptation raisonnables votre organisation pourrait-elle fournir pour intégrer des personnes handicapées dans ses effectifs? Quelles sont quelques-unes des contraintes liées à la santé et à la sécurité? Vous pouvez discuter de certains handicaps en particulier.

Question 5 : Des employés qui n'ont normalement pas besoin de mesures d'adaptation en milieu de travail peuvent néanmoins faire face à des barrières lors d'une urgence, comme un incendie, une panne d'électricité ou une inondation. Quelles interventions liées à l'accessibilité votre organisation pourrait-elle inclure dans son plan d'urgence? Que pourrait faire l'organisation pour encourager les employés à participer au plan?

Question 6 : De quelles manières les personnes handicapées bénéficient-elles des services de votre organisation? Quels sont les avantages d'employer des personnes qui comprennent les barrières auxquelles font face les clients?

Question 7 : Décrivez les mesures que votre organisation pourrait prendre pour supprimer les barrières auxquelles se heurtent les personnes handicapées pendant les étapes de recrutement, d'entrevue et de sélection en vue de l'embauche.

Scénarios pour la discussion de groupe

Les quatre scénarios ci-dessous peuvent être proposés au groupe pour alimenter la discussion. Une fois que les participants ont échangé leurs points de vue, le groupe peut comparer ses réponses avec les options et les étapes fournies ci-dessous.

Scénario 1 : Un employeur a proposé un horaire de travail flexible à une employée ayant un handicap invisible (la fatigue chronique). Certains de ses collègues ont soutenu que l'employeur faisait preuve de favoritisme à son égard.

Discutez des façons dont l'employeur peut expliquer les mesures d'adaptation aux autres employés.

- **Option 1 :** L'employeur organise une séance d'apprentissage d'une demi-journée pour tous les employés sur les mesures d'adaptation en milieu de travail. Cette séance est consacrée aux mesures d'adaptation en milieu de travail et porte sur les handicaps visibles et invisibles.

- **Option 2 :** L'employeur explique aux participants qui posent des questions qu'il est tenu de respecter la loi en fournissant des mesures d'adaptation raisonnables en milieu de travail.
- **Option 3 :** L'organisation veille à ce que l'accessibilité soit prise en compte lors de l'élaboration des politiques et des procédures, et à ce qu'il y ait une personne-ressource ou un comité chargé de faciliter l'élaboration des politiques, y compris la mise en place de procédures d'embauche encourageant les personnes handicapées à poser leur candidature.
- **Option 4 :** Toutes ces réponses.

  Bonne réponse : Option 4 – Toutes ces réponses.

Scénario 2 : Un employé d'une entreprise de fabrication ayant un trouble de l'apprentissage a du mal à se souvenir de toutes les différentes tâches associées à un emploi. Discutez des solutions possibles pour répondre aux besoins de cet employé.

- **Option 1 :** Un superviseur fournit des instructions écrites, chaque tâche principale étant décomposée en sous-parties plus petites, successives et identifiées par un code couleur.
- **Option 2 :** L'employeur discute avec l'employé d'autres mesures d'adaptation possibles, notamment un horaire de travail flexible pour maximiser son rendement.
- **Option 3 :** L'organisation veille à ce que l'accessibilité soit prise en compte lors de l'élaboration des politiques et des procédures, et à ce qu'il y ait une personne-ressource ou un comité chargé de faciliter l'élaboration des politiques. L'organisation met en place des procédures d'embauche encourageant les personnes handicapées à poser leur candidature.
- **Option 4 :** Toutes ces réponses.

  Bonne réponse : Option 4 – Toutes ces réponses.

Scénario 3 : Une enseignante a repris le travail après un accident vasculaire cérébral. Elle avait des difficultés à garder l'équilibre, à se tenir debout, à marcher et à saisir de petits objets. Discutez des solutions possibles pour répondre aux besoins de cette employée.

- **Option 1 :** On fournit à l'enseignante un tabouret pour se lever et se pencher, un plateau réglable pour ordinateur portable et un ordinateur portable connecté

au tableau intelligent de la classe. Des barres d'appui sont installées dans les classes et les couloirs pour faciliter l'équilibre.

- **Option 2 :** Le directeur ou la directrice de l'école organise une séance d'apprentissage sur les mesures d'adaptation en milieu de travail pour l'ensemble du personnel.
- **Option 3 :** L'organisation veille à ce que l'accessibilité soit prise en compte lors de l'élaboration des politiques et des procédures, et à ce qu'il y ait une personne-ressource ou un comité chargé de faciliter l'élaboration des politiques. L'organisation met en place des procédures d'embauche encourageant les personnes handicapées à poser leur candidature.
- **Option 4 :** Toutes ces réponses.

  Bonne réponse : Option 4 – Toutes ces réponses.

Scénario 4 : Un employé a subi une perte de vision importante à la suite d'une intervention chirurgicale. Décrivez les étapes que vous suivriez en tant que superviseur pour créer un plan d'adaptation personnalisé.

Réponse :

- **Première étape :** Déposer une demande de mesure d'adaptation. L'employeur et les autres membres du personnel des ressources humaines (comme le superviseur) répondent à la demande.
- **Deuxième étape :** Recueillir les renseignements pertinents et évaluer les besoins, notamment en rencontrant l'employé pour discuter des barrières sur le lieu de travail et des solutions possibles.
- **Troisième étape :** Élaborer et consigner un plan d'adaptation personnalisé.
- **Quatrième étape :** Mettre en œuvre le plan d'adaptation personnalisé.
- **Cinquième étape :** Examiner le plan d'adaptation personnalisé.

Pour plus de renseignements, veuillez vous adresser au :

Bureau de l'accessibilité du Manitoba

240, avenue Graham, bureau 630

Winnipeg (Manitoba) R3C 0J7

Téléphone : 204 945-7613 (à Winnipeg)

Numéro sans frais : 1 800 282-8069, poste 7613 (à l'extérieur de Winnipeg)

Télécopieur : 204 948-2896

Courriel : MAO@gov.mb.ca

Consultez le site AccessibiliteMB.ca pour en savoir plus ou abonnez-vous à notre bulletin d'information Accessibility News (en anglais seulement).

Joignez-vous à la conversation #AccessibleMB sur Twitter et Facebook

Avis de non-responsabilité : Ce document de formation ne constitue pas un avis juridique. Il a été conçu pour aider les organisations à respecter les exigences de base en matière de formation prévues par le Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi du Manitoba (le Règlement). Cette formation ne remplace pas le contenu du Règlement ni celui de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains (la Loi). En cas de conflit entre ce document de formation et le Règlement ou la Loi, ce sont ces deux derniers textes qui prévalent.