



**OUTIL POUR LES ACCOMMODEMENTS :
SOUTIEN À L'AUTODÉCLARATION ET TYPES
COURANTS D'ACCOMMODEMENTS
DANS L'INDUSTRIE**

AVRIL 2023

 **RH Camionnage
Canada**

À PROPOS DE RH CAMIONNAGE CANADA

À titre d'organisme sans but lucratif d'envergure nationale, RH Camionnage Canada propose des solutions de RH modernes, destinées à la main-d'œuvre du camionnage et de la logistique. L'une de nos priorités stratégiques est de rendre la vie plus facile aux entreprises en offrant une vaste gamme, mise à jour, de guides, rapports, modèles de documents et plus encore afin de soutenir la gestion efficace des ressources humaines ainsi que les efforts de recrutement et de rétention.

Visitez truckinghr.com pour en apprendre davantage.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

L'information contenue ici ne constitue pas un avis juridique. RH Camionnage Canada, et l'ensemble de ses collaborateurs au contenu, n'assument aucune responsabilité quant à toute circonstance découlant de l'adoption, ou de la décision de ne pas adopter, toute recommandation contenue dans ce document.

TROUVEZ-EN PLUS

Visitez le site Web de RH Camionnage Canada pour trouver des guides et des outils pratiques de gestion des ressources humaines, conçus expressément pour les employeurs du camionnage et de la logistique.

LOI SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO

Cette ressource utilise la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* à titre de référence. Cette réglementation qui présente les normes d'accessibilité est entrée en vigueur en 2005. Les normes de la Loi sont plutôt complètes et les employeurs qui les suivent seront probablement en conformité avec les législations similaires d'autres provinces. Toutefois, consultez vos propres normes provinciales pour confirmer les exigences réglementaires auxquelles vous êtes soumis. Les employeurs qui ne sont pas assujettis à la Loi ou à une autre législation mais qui choisissent néanmoins d'en adopter les principes seront en tête de peloton en ce qui a trait à leurs pratiques d'emploi pour les personnes handicapées.



INTRODUCTION

« Outil pour les accommodements : Soutien à l'autodéclaration et types courants d'accommodements dans l'industrie » a été préparé dans le but d'aider les entreprises à créer des politiques et pratiques plus inclusives et plus accueillantes à l'égard des personnes handicapées. Vous pouvez aider votre entreprise à améliorer sa capacité d'accommodement en comprenant :

- Pourquoi les gens choisissent d'autodéclarer leur handicap ou pas
- Pourquoi les employeurs devraient encourager cette autodéclaration
- Comment créer un environnement propice et sécuritaire à l'autodéclaration
- Les stratégies qui peuvent être utilisées pour accroître le taux d'autodéclaration
- Les types courants d'accommodements au sein de l'industrie du camionnage et de la logistique

AUTODÉCLARER UN HANDICAP

La décision d'autodéclarer

La décision d'autodéclarer un handicap à un employeur peut être difficile et beaucoup de facteurs peuvent entrer en ligne de compte. À titre d'exemple, un employé handicapé pourrait se demander :

- L'employeur comprendra-t-il mon handicap? Si ce n'est pas le cas, suis-je prêt à l'expliquer?
- Mon handicap n'est pas visible. Devrais-je prendre la peine de l'autodéclarer ou simplement espérer que ça ne créera pas de problème?
- Mon employeur a-t-il en place des politiques qui appuieront ma capacité à contribuer à l'entreprise? Va-t-il me fournir des accommodements qui me permettront d'être au sommet de mon efficacité?
- L'employeur a-t-il déjà des personnes handicapées au sein de son personnel ou a-t-il déjà travaillé avec des personnes handicapées?
- Si je décide d'autodéclarer mon handicap, comment le dire et à qui devrais-je le dire?
- Est-ce qu'on m'offrira les mêmes opportunités de progression qu'à mes collègues?
- Puis-je faire confiance à mon supérieur immédiat quant à cette information? Que vont penser mes collègues s'ils l'apprennent?



Ces décisions sont difficiles, même dans les environnements de travail où la diversité, l'inclusion et le soutien sont monnaie courante. Les candidats à un poste et les employés n'ont pas l'obligation d'autodéclarer un handicap mais l'employeur devrait avoir pour objectif que ce soit aussi facile que possible pour les gens d'autodéclarer un handicap ou de faire une demande d'accommodement.

Les avantages de créer un environnement de travail qui encourage l'autodéclaration

L'accroissement du taux d'autodéclaration au sein d'une entreprise bénéficie à la fois aux employés et aux employeurs des manières suivantes :

Productivité plus élevée : Le fait de fournir des accommodements adéquats aux employés peut retirer des obstacles et améliorer leur rendement et leur productivité.

Meilleure satisfaction au travail : Une fois qu'ils ont obtenu un accommodement, les employés peuvent se sentir plus soutenus et plus heureux au travail.

Meilleure rétention : Lorsque des employés vivent une plus grande satisfaction au travail et une meilleure productivité, ils sont généralement plus engagés et enclins à rester plus longtemps avec l'employeur, réduisant le taux de roulement de personnel et les coûts de recrutement.

Santé et bien-être améliorés : Il est difficile de cacher qui l'on est. Le fait de cacher un handicap peut être épuisant mentalement et physiquement, en plus d'affecter de façon négative le bien-être de l'employé.

Meilleure culture d'entreprise : Les employeurs qui encouragent l'autodéclaration aident à créer un milieu de travail ouvert et où la confiance règne. Cela a un impact positif pour tout le monde.

Conformité légale : Lorsque les employeurs mettent en place des mesures et des pratiques qui encouragent l'autodéclaration, il est plus probable qu'ils soient en phase avec la réglementation sur l'accessibilité.

Note importante : La *Loi canadienne sur les droits de la personne* établit que les employeurs ont le devoir d'accommoder les employés en vertu de cette loi, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive, notamment en tenant compte de la santé, de la sécurité et des coûts.



CRÉER UN ENVIRONNEMENT QUI ENCOURAGE ET SOUTIENT L'AUTODÉCLARATION

La création d'un milieu de travail sûr est la responsabilité de tous. Le tableau ci-dessous aide à comprendre comment chaque personne peut appuyer cette mission.

QUI?	ACTION	POURQUOI?
REPRÉSENTANT DE L'ORGANISATION (PAR EXEMPLE LES RH, LA DIRECTION)	Évaluer votre culture d'entreprise	Les employeurs doivent connaître et comprendre les perceptions, attitudes et valeurs qui prévalent actuellement au sein de l'organisation et jusqu'à quel point elles représentent un environnement propice à l'autodéclaration.
	Prendre l'engagement et poser les gestes nécessaires pour créer un environnement propice à l'autodéclaration	Les politiques sont un bon point de départ, mais l'engagement se démontre par des actions concrètes. Les actions appropriées se traduiront en des taux d'autodéclaration plus élevés.
	Adhérer et aller au-delà des exigences en matière d'accessibilité	Si vous êtes en conformité avec la réglementation appropriée (la LAPHO par exemple), alors vous avez déjà une bonne base pour la mise en place de politiques et de procédures qui favorisent l'autodéclaration. S'assurer de sa conformité est un excellent premier pas.
DIRECTEUR/ SUPERVISEUR	Cultiver un environnement de travail inclusif	Les chefs d'équipes et les superviseurs jouent un rôle clé pour donner l'exemple et communiquer les attentes pour ce qui est de la création d'espaces inclusifs et sécuritaires pour les employés. Assurez-vous qu'ils soient formés et bien au courant de leur rôle dans le processus d'autodéclaration.
	Gérer toutes les autodéclarations de façon confidentielle et diligente	Le respect des préoccupations d'un employé lorsqu'il choisit de parler de son handicap aide à bâtir la confiance. Le fait de gérer les demandes d'accommodement dans de façon diligente démontrera que vous avez de l'estime pour l'employé et que vous voyez son autodéclaration comme étant importante.
	Ne tolérer aucune forme de discrimination au sein de votre équipe	Il faut gérer immédiatement les gestes discriminatoires. Un espace sécuritaire d'autodéclaration ne peut être créé que s'il n'y a aucune peur d'être harcelé, intimidé ou traité différemment pour avoir divulgué un handicap.
	Être conscient et traiter tout biais ou perception erronée que vous pourriez avoir à l'endroit de la personne et de son handicap	Vérifiez vos propres gestes et a priori. En connaissant vos biais, conscients et inconscients, vous serez plus à même d'agir en phase avec un environnement qui démontre du soutien à l'égard de l'autodéclaration.
	Être un modèle à suivre	Si vous-même avez un handicap, vous pourriez envisager de partager votre histoire et de parler des défis auxquels vous avez eu à faire face. Cela sera une preuve éloquentes que l'entreprise et vous êtes engagés à l'égard de la diversité et de l'inclusion. Cela démontrera par ailleurs qu'un cheminement de carrière marqué par l'avancement est possible pour les personnes handicapées, accroissant le niveau de confort face à l'autodéclaration.

QUI?	ACTION	POURQUOI?
COLLÈGUES	Participer à la création d'un milieu de travail sûr et inclusif	Faire partie de la solution et être inclusif dans votre travail au quotidien aideront les personnes handicapées à se sentir en sécurité, confortables, et plus portées à parler de leur handicap.
	Être à l'écoute des besoins particuliers et les traiter avec respect	Les besoins en matière d'accessibilité sont uniques à chaque individu. La création de lien et le fait d'être sincèrement intéressé à comprendre les défis liés à un handicap aideront vos collègues handicapés à se sentir appuyés et en sécurité.
	Vérifier les a priori	Agissez comme si vos collègues handicapés sont tout aussi capables de faire du travail d'aussi bonne qualité que vous. Si les personnes handicapées voient que vous les traitez comme les autres collègues, ils seront plus en confiance et à l'aise de partager leur expérience.

STRATÉGIES POUR LA CRÉATION D'UN ENVIRONNEMENT QUI FAVORISE L'AUTODÉCLARATION

Promouvoir la confiance

Un employé qui autodéclare un handicap doit avoir confiance que l'entreprise et son superviseur prendront cette autodéclaration au sérieux et le traiteront avec respect.

FAIRE :

- Respecter la confidentialité et ne partager que l'information au sujet de laquelle il y a eu un accord avec l'employé.
- Être activement à l'écoute des besoins et préoccupations de l'employé. Démontrez que vous avez entendu et compris ses besoins. Montrez que vous appréciez qu'il ou elle discute de ses besoins avec vous.
- Collaborer avec l'employé afin d'identifier des solutions d'accommodement, en cas de besoin.
- Donner une considération juste et équitable lors de promotions.
- Vous rendre disponible pour discuter de tout défi que rencontre l'employé.



Commencer par le commencement, mais sans oublier l'objectif final

La création d'un espace sûr commence dès le processus de recrutement. Si un candidat à un emploi sent qu'il a été traité avec respect dès le début, il est plus susceptible d'être à l'aise d'autodéclarer son handicap. Si l'expérience a été positive pour lui, il pourrait faire part de cette expérience à d'autres personnes, même s'il n'a pas été choisi pour le poste.

FAIRE :

- S'assurer que le premier contact avec tous les candidats soit professionnel et respectueux. C'est le contact initial qui établira la marque de votre entreprise à titre d'employeur inclusif.
- Les gens de RH, les directeurs d'embauche et toute autre personne impliquée dans le processus de formation doivent être formés sur les réglementations pertinentes (comme la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*).
- Si l'employé devait choisir de quitter votre organisation, menez une entrevue de départ afin d'obtenir de la rétroaction et des suggestions sur les manières d'améliorer votre stratégie de création d'un environnement de travail qui favorise et soutient l'autodéclaration de handicaps.

Procurer de la formation et de l'éducation

La formation et l'éducation peuvent créer de la confiance chez l'ensemble de vos employés lorsqu'ils travaillent avec un collègue ou un membre de l'équipe qui a un handicap.

FAIRE :

- Investir dans l'éducation et la formation afin d'aider tous les employés à comprendre les obstacles auxquels les personnes handicapées font face au travail. Il y a une vaste gamme de fournisseurs de services qui se spécialisent dans la formation en entreprise sur les handicaps et les accommodements. Ils peuvent personnaliser leurs séances en fonction des besoins particuliers de votre entreprise.
- Rehausser les compétences de vos directeurs et superviseurs afin qu'ils comprennent mieux les différents types d'accommodements et comment élaborer des plans d'accommodement.
- Donner du soutien et/ou de la formation aux directeurs et superviseurs afin qu'ils puissent avoir des discussions réussies et positives avec leur employés handicapés.



Tisser un lien

Tout le monde veut se sentir accepté dans son milieu de travail. L'inclusion crée la confiance, le confort et des sentiments de sécurité. Pour les personnes handicapées, la décision d'autodéclarer un handicap peut dépendre en grande partie de l'impression qu'elles ont quelqu'un à qui se confier. Les directeurs et superviseurs qui créent un espace permettant de tisser des liens avec les employés font en sorte que ces conversations puissent avoir lieu.

FAIRE :

- Commencer tôt, en prenant le temps de connaître chaque employé.
- Créer un espace pour tous les employés. Cela aidera les personnes qui n'ont pas encore décidé de faire une autodéclaration de handicap à se sentir à l'aise d'aller de l'avant, même si ce n'est pas immédiatement.
- Prévoir des rencontres personne à personne sur une base régulière. Les gens apprécient souvent de sentir un lien avec leur supérieur, d'avoir du temps dédié dans un espace sûr pour discuter de tout défi, obstacle, besoin, etc. qu'ils pourraient rencontrer.
- Encourage la participation lors des réunions. Assurez-vous que vos réunions soient inclusives en créant des occasions de participer pour tous. Cela peut vouloir dire transmettre de l'information à l'avance, donner du temps de réflexion ou de diviser les équipes en plus petits groupes. Comprendre comment les gens communiquent peut aider à cultiver de plus hauts niveaux de participation et un sentiment général de sécurité.

Faire de l'accessibilité une priorité

L'accessibilité est un aspect crucial afin de s'assurer que les personnes handicapées se sentent bienvenues et parties intégrantes du milieu de travail. Il ne s'agit pas que d'accessibilité physique mais aussi d'accessibilité aux technologies de l'information et des communications.

FAIRE :

- Adopter un état d'esprit « accès pour tous » afin d'éviter l'exclusion de candidats à l'emploi et d'employés handicapés.
- Être ouvert à faire les choses autrement. Certains accommodements peuvent nécessiter l'adaptation à de nouvelles technologies ou demander de la flexibilité dans les endroits et la manière dont vous tenez des réunions.
- S'assurer que vos sessions d'orientation et d'intégration en entreprise soient entièrement accessibles aux personnes handicapées.
- Penser à l'inclusion lorsque vous planifiez des réunions et des événements. Assurez-vous que tout le monde ait accès aux réunions et puisse y participer pleinement.



Mettre en place une stratégie de communication

Un plan de communication bien conçu peut faire beaucoup pour établir la confiance.

FAIRE :

- Partager, afficher et mettre en lumière vos politiques relatives à l'accessibilité, aux accommodements et à l'inclusion.
- Faire régulièrement la promotion de l'engagement de votre organisation à l'égard de la diversité, tant à l'interne qu'à l'externe.
- Célébrer les succès et les accomplissements de tous et toutes.

Offrir des opportunités de croissance professionnelle

Une raison courante pour laquelle des personnes choisissent de ne pas dévoiler leur handicap est la peur que cela limite leurs possibilités d'avancement et de développement professionnel. Lorsque les personnes handicapées sont traitées de la même manière que les autres employés et qu'on leur offre les mêmes opportunités de développement, ça renforce le sentiment que l'entreprise les valorise et que le fait de déclarer un handicap ne nuira pas à leur capacité de croître au sein de l'organisation.

FAIRE :

- Suivre des pratiques de promotions justes et équitables.
- S'assurer que les programmes de mentorat, de formation et de développement professionnel soient accessibles de façon équitable.

TYPES COURANTS D'ACCOMMODEMENTS

Parmi les types courants d'accommodements, on retrouve :

- Heures ou jours de travail flexibles ou réduits
- Tâches différentes ou modifiées
- Horaire de pauses modifié, par exemple pour qu'elles soient plus fréquentes
- Chaise spéciale ou appui pour le dos
- Poste de travail ergonomique ou modifié
- Télétravail
- Ordinateur ou tablette avec logiciel spécialisé
- Personnes aidantes



- Stationnement adapté ou accessible
- Aides techniques
- Ascenseurs accessibles
- Mains courantes, rampes, ouvertures de portes ou couloirs plus larges
- Aides à la communication
- Salles de bains adaptées
- Transport adapté

Ces accommodements sont courants dans des environnements de travail de bureau. Dans le secteur du camionnage et de la logistique toutefois, les employés qui travaillent dans un bureau ne représentent qu'une fraction de notre main-d'œuvre.

Lorsqu'il est question d'autres professions, par exemple des chauffeurs de camions, des travailleurs d'entrepôt ou des mécaniciens, il y a plusieurs options à prendre en considération. Impliquez la personne handicapée, son directeur, son professionnel de la santé attiré et son représentant (si applicable) pour déterminer la meilleure forme d'accommodement en fonction de ses besoins.

SUR LA ROUTE

PROFESSION	TYPE DE HANDICAP	ACCOMMODEMENTS POSSIBLES
CHAUFFEURS DE CAMIONS	Blessure au dos	Siège à suspension et coussin dans le véhicule afin de minimiser les vibrations et de permettre la position assise pendant de plus longues périodes
	Utilisateurs de fauteuils roulants	Siège pivotant et système de levage pour aider à entrer et sortir de la cabine ou du véhicule
CHAUFFEURS-LIVREURS/DE MESSAGERIE	Déficiences auditives	Prothèses auditives, protection auditive et téléscripteurs portatifs
	Trouble d'apprentissage	Radio bidirectionnelle afin que le chauffeur puisse confirmer chaque directive avec son superviseur
CHAUFFEURS DE CAMIONS À REMORQUES PLATEFORMES	Troubles nerveux dans les bras	Poignée pivotante pour prévenir les longues périodes où il faut tenir le volant
	Trouble moteur qui affecte la capacité d'atteindre des choses en hauteur	Tabouret-escabeau ou élévateur qui peut lever l'employé de manière à ce qu'il ou elle n'ait à atteindre que des choses à la hauteur des épaules ou plus bas
ROUTIERS AUTONOMES	Trouble moteur qui restreint la capacité à se pencher et les mouvements de torsion	Chaise de travail abaissée ou siège de mécanicien et sommier roulant pour faciliter l'accès visuel et l'entretien du dessous du camion
	Trouble moteur qui restreint la capacité à grimper	Marches de tracteurs étendues et marches pliantes qui, dans les deux cas, procurent des marches additionnelles qui peuvent réduire la distance à grimper pour accéder à la cabine
	Trouble moteur qui restreint la capacité à lever	Treuil et palans à chaîne, systèmes de levage, grues sur le camion, grues mobiles compactes et hayons élévateurs



DANS L'ATELIER

PROFESSION	TYPE DE HANDICAP	ACCOMMODEMENTS POSSIBLES
MÉCANICIEN DE CAMION TECHNICIEN DE REMORQUE TECHNICIEN AUX PIÈCES TECHNICIEN DE PNEUS DE CAMIONS ET DE REMORQUES	Trouble moteur à se pencher	Lève-pneu, siège de mécanicien surbaissé, sommier roulant spécialisé
	Trouble moteur qui restreint la possibilité de lever	Grue de levage, équilibrateurs d'outils, positionneurs de stations de travail
	Limitations aux membres supérieurs (cou, arrière des épaules, mains, bras)	Outils manuels et mécaniques de conception ergonomique
	Personnes affectées par les vibrations dans les mains, par exemple en raison de l'arthrite	Gants anti-vibrations ou emballage des outils
	Troubles moteurs qui causent de la difficulté à pousser et/ou tirer	Chariots motorisés pour réduire les opérations de poussée/de tir excessives
	Détresse respiratoire/problèmes de respiration	Purificateurs d'air qui filtrent les irritants, les produits chimiques, les parfums et autres éléments déclencheurs
	Depression	Applis pour l'anxiété et le stress, horaires flexibles, simulateurs de lumière solaire, programme d'aide aux employés

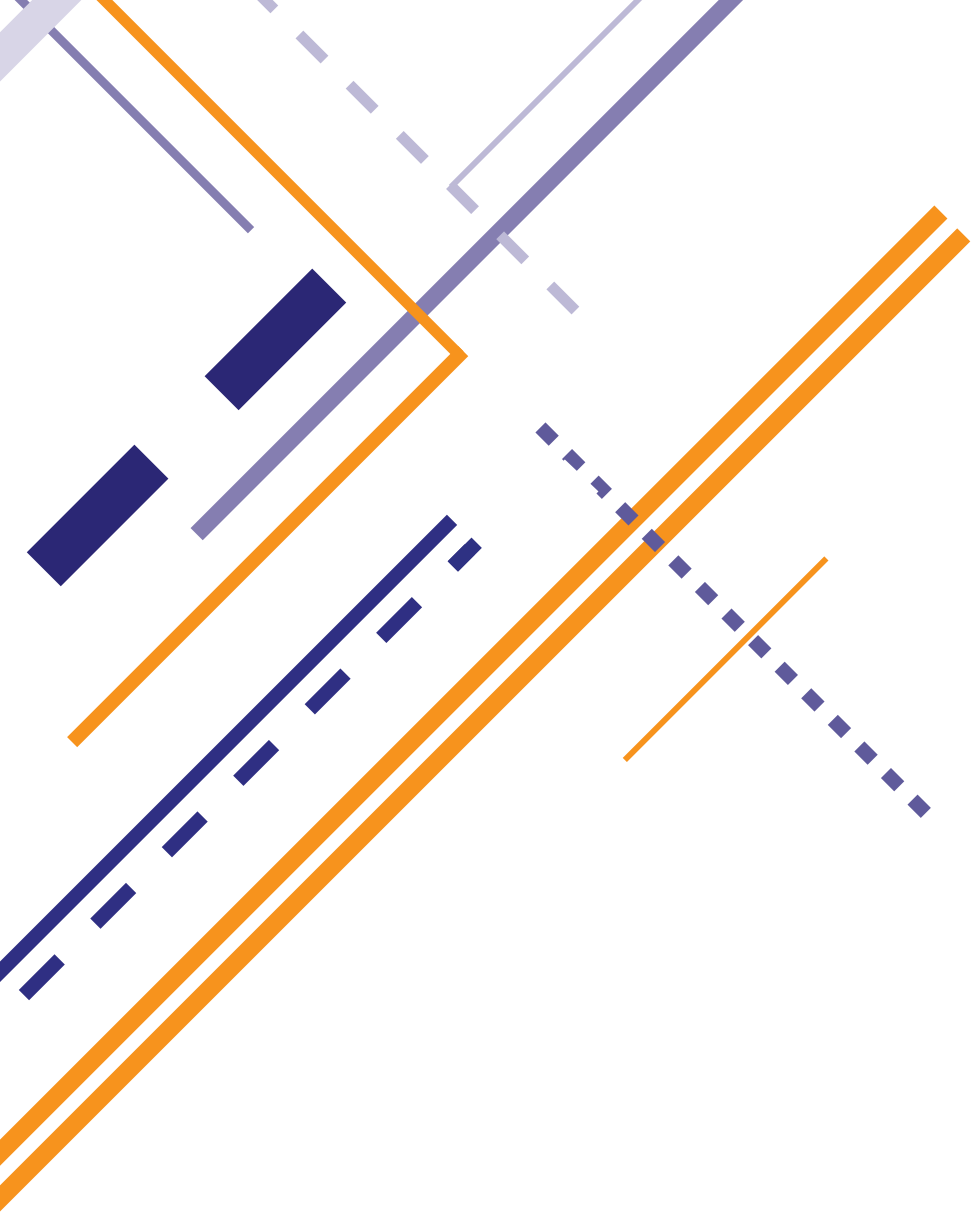
DANS LA COUR

PROFESSION	TYPE DE HANDICAP	ACCOMMODEMENTS POSSIBLES
CHAUFFEUR DE TRACTEUR DE MANŒUVRE TRAVAILLEUR DE RÉCEPTION/EXPÉDITION MANUTENTIONNAIRE TRAVAILLEUR D'APPROVISIONNEMENT ET DE CONTRÔLE DES INVENTAIRES	Douleurs chroniques	Équipement ergonomique, chariots, appareils de levage, tabourets, semelles antifatigue, chauffage du poste de travail ou vêtements thermiques, postes de travail ajustables pour les milieux industriels, horaire de pauses modifié
	Mobilité réduite - marche	Équipement comme des VTT, des voiturettes de golf et autres petits véhicules, la communication par courriel, les messages textes, les radios bidirectionnelles et les téléphones cellulaires peuvent réduire la nécessité de marcher au travail
	Troubles moteurs qui causent de la difficulté à pousser et/ou tirer	Chariots motorisés pour réduire les opérations de poussée/de tir excessives
	Trouble moteur, difficulté à lever	Appareils de levage
	Trouble anxieux/gestion des attaques de panique	Horaires flexibles, horaire de pauses modifié, aire de repos ou espace privé, animal d'assistance ou personne aidante, coach de travail

Dans la cour (con't.)

PROFESSION	TYPE DE HANDICAP	ACCOMMODEMENTS POSSIBLES
	Faible vision	Loupe portative, information en gros caractères, lunettes intelligentes, pauses fréquentes pour reposer les yeux, stylos à pointe grasse ou illuminés, papier avec lignes tactiles, caractères gras, faible facteur d'éblouissement, ordinateurs avec logiciel de grossissement de caractères, claviers à gros caractères
	Troubles de concentration	Applis pour la concentration, écouteurs qui suppriment le bruit, directives enregistrées, listes de vérification, minuteurs et agendas





PRÉPARÉ PAR :



104-720 chemin Belfast
Ottawa, Ont. K1G 0Z5

FINANCÉ PAR :

