



# Élections Manitoba

## Plan d'accessibilité

2025–2027

# Table des matières

<b>Préface</b> .....	<b>3</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>4</b>
<b>Pourquoi l’accessibilité est une priorité clé pour Élections Manitoba</b> .....	<b>4</b>
<b>Déclaration d’engagement</b> .....	<b>6</b>
<b>Part 1. À propos d’Élections Manitoba</b> .....	<b>7</b>
<b>Partie 2. Ce que fait Élections Manitoba pour rendre les élections accessibles</b> .....	<b>14</b>
<b>Partie 3. Barrières et priorités</b> .....	<b>20</b>
<b>Partie 4. Processus de planification de l’accessibilité</b> .....	<b>24</b>
<b>Partie 5. Mesures à prendre</b> .....	<b>30</b>
<b>Commentaires</b> .....	<b>34</b>
<b>Appendix A: Politique d’accessibilité à l’emploi</b> .....	<b>35</b>

# Préface

Le plan d'accessibilité d'Élections Manitoba est un document évolutif. Élections Manitoba publie sa mise à jour tous les deux ans.

Élections Manitoba consulte des représentants d'organismes de personnes handicapées dans le cadre de la mise à jour de son plan d'accessibilité. Avant la préparation du présent rapport, Élections Manitoba a tenu une séance de consultation en personne. Élections Manitoba a également sollicité une rétroaction sur l'élaboration de ses politiques et procédures ainsi que sur la mise en œuvre de mesures relatives aux normes prévues par la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* avant la publication de son plan d'accessibilité révisé.

Chaque partie du présent rapport commence par un résumé pour en faciliter la lecture.

Les commentaires sur les initiatives et les mesures d'Élections Manitoba en matière d'accessibilité sont toujours les bienvenus.

# Introduction

## Pourquoi l'accessibilité est une priorité clé pour Élections Manitoba

Élections Manitoba a pour mandat de rendre le vote accessible et de veiller à ce que tous les Manitobains admissibles puissent participer aux élections provinciales. Pour l'aider à remplir son mandat, Élections Manitoba s'emploie à repérer et à supprimer les barrières à la participation pleine et entière aux élections.

La législation électorale actuelle offre déjà une multitude d'options aux personnes handicapées du Manitoba qui veulent exercer leur droit de vote aisément et en toute autonomie.

La *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* a été adoptée en décembre 2013. En vertu de cette loi, les organismes du secteur public doivent créer un plan d'accessibilité et le mettre périodiquement à jour.

Élections Manitoba poursuit la dynamique qu'il a amorcée pour améliorer l'accessibilité du processus démocratique au Manitoba.

### L'accessibilité, c'est pour nous tous

Tout le monde tire profit de l'accessibilité.

Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, 29,2 % des Manitobains ont au moins un handicap.

Plus de la moitié des répondants de l'enquête ont rencontré des barrières à l'accessibilité dans les espaces publics au cours de la dernière année.

Parmi les barrières les plus couramment déclarées, mentionnons les files d'attente, les trottoirs ainsi que les entrées et sorties des immeubles. En ce qui concerne Élections Manitoba, les autres barrières couramment déclarées sont les niveaux d'éclairage et de bruit à l'intérieur des immeubles, la technologie libre-service, les plans d'étage, les toilettes publiques ainsi que les panneaux d'orientation et les indications.

Les personnes âgées sont plus susceptibles de rencontrer des barrières à l'accessibilité. Le handicap doit être envisagé dans une perspective intersectionnelle. Ainsi, les personnes autrement marginalisées sont plus susceptibles de se trouver en situation de handicap et de faire face à diverses barrières.

## Modèle social du handicap

La *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* est avant tout une loi axée sur les droits de la personne; elle s'écarte des modèles médical et caritatif du handicap ([Rapport sur le deuxième examen de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains, Bureau de l'accessibilité du Manitoba](#)).

Selon le modèle social du handicap, le handicap se situe à l'intersection de limitations fonctionnelles et de barrières à l'accessibilité présentes dans l'environnement.

Les handicaps peuvent être temporaires ou permanents. Ils ne sont pas toujours visibles.

Les barrières à l'accessibilité touchent les personnes handicapées, les membres de leur famille, leurs amis et leurs collectivités. Une barrière à l'accessibilité est tout ce qui empêche partiellement ou totalement une personne de recevoir des renseignements, d'obtenir des biens et des services, d'accéder à un lieu ou de participer à une activité.

Voici les types de barrières possibles.

- Barrières comportementales — Lorsque certaines personnes sont traitées différemment des autres.
- Barrières à l'information et à la communication — Lorsqu'une personne ne peut pas facilement recevoir ou comprendre une information accessible aux autres.
- Barrières technologiques — Lorsque la technologie n'est pas accessible aux personnes handicapées ou est utilisée d'une manière qui ne leur est pas accessible.
- Barrières systémiques — Lorsque des politiques, pratiques ou procédures entraînent une inégalité d'accès ou l'exclusion de personnes handicapées.
- Barrières physiques ou architecturales — Lorsque l'environnement limite l'accès physique de personnes présentant des handicaps variés.

Le présent plan d'accessibilité est l'occasion pour Élections Manitoba d'examiner ses pratiques et procédures actuelles, de souligner ses réalisations et d'établir ses priorités à l'égard de l'élimination des barrières à l'accessibilité susmentionnées.

# Déclaration d'engagement

L'accessibilité est essentielle à la tenue d'élections libres et équitables. Élections Manitoba s'engage à faire en sorte que tous les électeurs admissibles puissent exercer leur droit de vote dans le cadre d'un processus démocratique. La Loi électorale du Manitoba prévoit de nombreuses possibilités de vote accessible, et Élections Manitoba a élaboré des pratiques et des politiques à l'appui de l'accessibilité. Élections Manitoba, qui a fait de l'accessibilité une priorité stratégique permanente, continuera de s'efforcer de supprimer les barrières pour assurer une participation accessible et équitable au processus démocratique.

# Part 1. À propos d'Élections Manitoba

## Résumé

Élections Manitoba est le Bureau du directeur général des élections du Manitoba.

Élections Manitoba tient les élections provinciales, les élections partielles et les référendums.

Élections Manitoba est un bureau indépendant de l'Assemblée législative et fait donc rapport à l'Assemblée législative du Manitoba plutôt qu'à un ministère ou à un ministre en particulier.

### Principaux rôles d'Élections Manitoba

- Tenue d'élections provinciales et partielles
- Tenue du registre des électeurs du Manitoba
- Tenue de référendums
- Éducation du public sur le scrutin et le processus électoral
- Inscription des entités politiques
- Aide offerte aux entités politiques sur les règles de présentation de rapports
- Examen des rapports annuels et des états financiers électoraux des entités politiques
- Communication au public des activités financières des entités politiques

## Dispositions législatives

Le travail d'Élections Manitoba est régi par deux lois : la Loi électorale décrit la manière dont les élections doivent se dérouler et la *Loi sur le financement des élections* établit les règles que doivent suivre les entités politiques. Ces entités comprennent les partis inscrits, les candidats, les candidats à la direction d'un parti, les associations de circonscription et les tiers.

Le rôle principal d'Élections Manitoba est de superviser la tenue des élections provinciales et des élections partielles au Manitoba. Élections Manitoba est responsable de l'élaboration de procédures visant à assurer la tenue d'élections libres et équitables, dans le respect des exigences législatives. Lorsque des modifications sont apportées à la législation électorale, Élections Manitoba doit les mettre en œuvre de manière efficace et dans les délais prévus.

Élections Manitoba fournit au public de l'information sur les élections, dans le cadre notamment de programmes d'éducation sur le processus électoral à l'intention des personnes et des groupes étant susceptibles de faire face à des barrières à la participation.

Les entités politiques et les bénévoles électoraux doivent respecter un grand nombre de règles et de règlements, et Élections Manitoba est leur meilleure source de renseignements sur la façon de respecter ces règles et règlements. Par ailleurs, Élections Manitoba offre des séances d'information, des guides, des manuels et une aide individuelle aux entités politiques.

Élections Manitoba publie également les états financiers des entités politiques sur son site Web. Les membres du public qui en font la demande peuvent consulter ces états financiers en personne au bureau d'Élections Manitoba. La divulgation publique est un gage de transparence et d'intégrité des dépenses électorales.

## Structure

Élections Manitoba compte 22 employés permanents. Pendant une élection générale, le personnel du bureau central passe à environ 55 personnes. De plus, le directeur général des élections nomme un directeur du scrutin et un directeur adjoint du scrutin pour chacune des 57 circonscriptions électorales de la province. Ces directeurs sont responsables de l'organisation des élections au sein de leur propre circonscription. Chaque équipe formée d'un directeur du scrutin ou d'un directeur adjoint du scrutin ouvre une « succursale » ou un bureau d'élection local dans sa circonscription électorale. Les directeurs du scrutin et leurs adjoints nomment, dans l'ensemble de la province, environ 6 000 personnes qui exerceront les rôles d'employés de bureau, de préposés à l'inscription, de scrutateurs ou d'autres fonctions au sein de leur propre circonscription.

## Cycle électoral

Le travail d'Élections Manitoba suit un cycle de quatre ans, car des élections générales sont généralement tenues tous les quatre ans. Au Manitoba, les élections générales provinciales ont lieu à date fixe, mais elles peuvent être déclenchées en tout temps. La 43<sup>e</sup> élection générale provinciale a eu lieu le 3 octobre 2023. La prochaine élection générale doit avoir lieu le 5 octobre 2027.

La première année du cycle électoral comprend la tenue de l'élection proprement dite, la clôture des activités, la fermeture des bureaux d'élection locaux et le retour du matériel à Élections Manitoba. Les partis inscrits, les candidats et les tiers déposent par la suite leurs états financiers électoraux auprès d'Élections Manitoba. Parallèlement à cela, Élections Manitoba tient des séances de compte rendu pour son personnel électoral et ses employés permanents, puis évalue le déroulement de l'élection. Dans les six mois qui suivent l'élection, Élections Manitoba présente un relevé du scrutin et un rapport sur le déroulement de l'élection à l'Assemblée législative.

Au début de la deuxième année du cycle électoral, Élections Manitoba tient une séance de planification stratégique qui vise à établir ses priorités et à élaborer des plans de haut niveau pour la préparation des élections. Cette deuxième année du cycle électoral est axée sur la mise en œuvre d'activités exhaustives de planification et de mise en œuvre, auxquelles s'ajoute l'apport de changements aux processus électoraux à la suite de l'adoption de nouvelles mesures législatives. Au cours de la troisième année et de la quatrième année du cycle électoral, Élections Manitoba amorce le déploiement de ses activités électorales, ce qui inclut la formation des directeurs du scrutin et de leurs adjoints, la recherche de locaux à bureaux et de centres de scrutin, la commande de matériel, le recrutement du personnel électoral et la publicité.

## Referendums

Élections Manitoba a pour mandat de mener des référendums en plus de tenir les élections générales et les élections partielles.

La *Loi sur les référendums* définissant les règles de convocation et d'organisation des référendums a été adoptée en 2019 mais n'est pas encore entrée en vigueur.

## Commission de la division électorale

En vertu de la *Loi sur les circonscriptions électorales*, la Commission de la division électorale passe en revue les limites des circonscriptions électorales du Manitoba tous les dix ans. La Commission est un organisme non partisan qui agit en toute indépendance.

L'examen le plus récent des limites des circonscriptions électorales a pris fin en décembre 2018, et les nouvelles limites étaient en vigueur pour la 42<sup>e</sup> élection générale provinciale tenue en 2019. Le prochain examen prendra fin en 2028.

## Environnement

Élections Manitoba doit se préparer à tenir en tout temps des élections, des élections partielles et des référendums. Élections Manitoba évolue dans un environnement complexe, surtout en raison de l'incertitude entourant la date de déclenchement des élections et de l'évolution continue de la législation électorale.

Les récentes modifications apportées à la législation électorale s'inscrivent dans le prolongement des efforts déployés par Élections Manitoba pour moderniser le processus électoral. Ces modifications intègrent l'utilisation de la technologie pour faire des gains d'efficacité, améliorer les services aux électeurs et offrir à ces derniers plus de possibilités de vote.

En vertu des modifications apportées en 2023, les électeurs ont pu exercer leur droit de vote dans n'importe quel centre de scrutin de leur circonscription électorale le jour du scrutin.

Durant les élections générales de 2027, les Manitobains pourront exercer leur droit de vote dans n'importe quel bureau d'élection local de la province le jour du scrutin, et il y aura deux jours de scrutin par anticipation supplémentaires dans les bureaux d'élection locaux.

Les changements suivants sont rendus possibles grâce à l'utilisation des outils technologiques suivants.

- Liste électorale électronique qui permet de barrer en temps réel un nom sur la liste électorale, évitant ainsi aux électeurs de se rendre dans un centre de scrutin désigné pour exercer leur droit de vote.
- Imprimantes de bulletins de vote à la demande qui permettent de donner aux électeurs un bulletin de vote sur lequel sont inscrits les noms des candidats de leur circonscription électorale lorsqu'ils votent en dehors de leur propre circonscription électorale.

- Appareils de dépouillement du scrutin qui permettent de compter les bulletins de vote rapidement et avec précision, quel que soit l'endroit où ils sont déposés.

Bien que la date des élections soit fixe, une élection générale peut être déclenchée en tout temps. Elections Manitoba doit donc être en mesure de tenir une élection à n'importe quel moment. Si un siège devient vacant dans une circonscription électorale, une élection partielle doit être tenue pour combler ce siège dans les six mois.

Des effectifs importants doivent être rapidement réunis pour mener à bien les activités électorales. La plupart des 6 000 membres du personnel requis pour la tenue des élections sont recrutés pour travailler pendant une très courte période. La plupart d'entre eux travaillent pendant une seule journée à titre de scrutateurs ou de préposés à l'information.

Les listes électorales préliminaires et les listes électorales révisées doivent être achevées à des dates précises prévues dans la Loi. Elections Manitoba ne peut pas accepter de déclarations de candidature après la date limite. L'heure limite pour le dépôt des déclarations de candidatures est 13 heures le jour de clôture des mises en candidature.

Tous les outils technologiques doivent être configurés et testés. Les ordinateurs portables utilisés aux bureaux de scrutin doivent être mis à jour, équipés du logiciel de scrutin et mis à l'essai. Les appareils de dépouillement du scrutin doivent être préparés et leur fonctionnement doit être vérifié. Ils doivent ensuite faire l'objet d'essais rigoureux pour s'assurer qu'ils décèlent correctement les marques sur les bulletins de vote et comptabilisent les votes avec précision.

Un autre défi important dans une élection est la recherche de locaux : Elections Manitoba a dû trouver un emplacement pour un bureau d'élection local dans chacune des 57 circonscriptions électorales. Plus de 900 centres de scrutin sont nécessaires pour les élections générales le jour du scrutin et pour le vote par anticipation. Les centres de scrutin doivent être munis du matériel nécessaire pour permettre à tous les électeurs inscrits de voter.

Enfin, Elections Manitoba pourrait mener des référendums dans l'avenir.

## Priorités stratégiques

Elections Manitoba a mis à jour son plan stratégique en vue de la tenue de sa 44e élection générale. Voici les priorités et les mesures qui guideront la tenue d'élections libres et équitables dans la province.

### **Maintenir l'intégrité et la confiance du public**

- Mettre en place un cadre de gestion des risques rigoureux capable de gérer les nouvelles menaces qui pèsent sur la démocratie, d'assurer un suivi permanent de l'environnement et de faire preuve de transparence dans la présentation de rapports au public.
- Améliorer l'accès à l'information et aux rapports de conformité en modernisant le site Web.

### **Renforcer l'efficacité organisationnelle**

- Soutenir les capacités internes en élaborant des plans de perfectionnement professionnel et de formation pour les employés et le personnel de terrain, ce qui inclut un robuste programme d'accueil et d'intégration.
- Assurer des communications internes accessibles et limpides en établissant des canaux de communication cohérents.
- Permettre un accès efficace et efficient à la documentation au moyen de protocoles et de modèles uniformes et grâce à des outils normalisés, dont la gestion de projet intégrée.

### **Améliorer les services et poursuivre la mobilisation**

- Mettre à profit le savoir-faire électoral pour renforcer la collaboration et assurer la prestation de services réactifs et fiables.
- Créer de nouveaux processus et de nouvelles procédures pour soutenir le modèle « Votez où vous voulez » et d'autres modifications législatives.
- Utiliser la technologie pour moderniser les systèmes de gestion des élections et améliorer les services offerts aux bureaux d'élection locaux et au personnel de terrain.

### **Mettre en œuvre notre stratégie axée sur l'inclusion et l'accessibilité**

- Examiner et mettre à jour notre stratégie et plan de mobilisation des électeurs victimes de barrières, établir et reconfirmer nos partenariats – notamment avec des groupes communautaires – pour soutenir nos stratégies et tactiques en matière de sensibilisation du public et d'offre de possibilités de vote.
- Actualiser la stratégie et les plans de marketing externe incluant les activités médiatiques, les conceptions graphiques et les programmes d'accès à l'information électorale.

## Notre communauté

En tant que gardien de la démocratie dans la province, Élections Manitoba s’efforce de répondre aux besoins et aux attentes d’un large éventail de personnes et de groupes.

Ces groupes sont les suivants.

- Manitobains, électeurs et électeurs potentiels
- Entités politiques
- Bureaux d’élection locaux, personnel électoral, fournisseurs et partenaires
- Assemblée législative et hauts fonctionnaires indépendants
- Autre organisme de gestion électorale

Le groupe principal est celui des Manitobains habilités à voter. Conformément à la Loi électorale, ce groupe inclut tous les Manitobains qui satisfont aux conditions suivantes :

- avoir 18 ans ou plus;
- avoir la citoyenneté canadienne;
- résider au Manitoba depuis plus de six mois le jour du scrutin.

## Partie 2. Ce que fait Élections Manitoba pour rendre les élections accessibles

### RÉSUMÉ

Élections Manitoba offre déjà de nombreuses options pour rendre le vote accessible.

Les centres de scrutin doivent être accessibles.

Les électeurs peuvent choisir le centre de scrutin qui répond le mieux à leurs besoins :

- n'importe où au Manitoba durant le vote par anticipation;
- n'importe où dans leur circonscription électorale le jour du scrutin;
- n'importe quel bureau d'élection local le jour du scrutin.

Les gens ont accès aux mesures d'accessibilité suivantes :

- liste de candidats en braille;
- aide pour le marquage des bulletins de vote;
- autres possibilités de vote (de la maison, par la poste, à l'hôpital);
- utilisation de dispositifs personnels pour voter;
- remboursement des dépenses engagées par les candidats en raison d'un handicap.

D'autres mesures d'accessibilité sont décrites plus en détail dans les pages suivantes.

La législation électorale actuelle élimine un grand nombre de barrières à la participation possible. Les bureaux d'élection locaux et les centres de scrutin doivent être accessibles. En offrant diverses possibilités de vote, Élections Manitoba est en mesure de répondre aux besoins de pratiquement tous les électeurs admissibles.

## Accessibilité au sens de la législation électorale

Voici un aperçu des dispositions sur l'accessibilité incluses dans la *Loi électorale* et dans la *Loi sur le financement des élections*.

- **Le centre de scrutin doit être facile d'accès pour les électeurs qui sont handicapés physiquement** – Ceci inclut les centres de scrutin ouverts le jour du scrutin et les centres de scrutin par anticipation. Les bureaux d'élection locaux sont également des centres de scrutin; ils doivent conséquemment être accessibles.
  - o Paragraphe 103(3) de la *Loi électorale*
  - o Paragraphe 125(6) de la *Loi électorale*
  
- **Votez où vous voulez** – La législation électorale n'exige plus que les Manitobains exercent leur droit de vote dans un centre de scrutin désigné. Les électeurs peuvent choisir parmi les nombreux centres de scrutin celui qui leur convient. Ils peuvent aussi exercer leur droit de vote dans des immeubles qu'ils ont déjà fréquentés ou qu'ils savent pouvoir répondre à leurs besoins.
  - o N'importe où au Manitoba durant la période de scrutin par anticipation
    - Paragraphe 129(1) de la *Loi électorale*
  - o N'importe où dans leur division électorale le jour du scrutin
    - Paragraphe 115(1) de la *Loi électorale*
  - o N'importe quel bureau d'élection local le jour du scrutin
    - Modification en cours du processus électoral
  
- **Utilisation d'un gabarit de vote en braille** – Élections Manitoba dispose de gabarits de vote et des listes de candidats en braille pour tous les centres de scrutin. De cette façon, les personnes qui ont des troubles d'ordre visuel peuvent voter en utilisant un bulletin de vote ordinaire et sans l'aide de quiconque.
  - o Alinéa 119(1)b) de la *Loi électorale*
  
- **Électeur ayant besoin d'aide pour voter** – Un électeur peut demander à une autre personne de l'accompagner dans l'isoloir pour l'aider à marquer son bulletin de vote. Cette personne doit avoir au moins 16 ans et prêter serment. Le scrutateur peut aussi aider l'électeur à voter.
  - o Alinéa 119 (1)a) et paragraphe 119(2) de la *Loi électorale*

- **Vote à l'extérieur (vote de trottoir)** – Si un électeur ne peut entrer dans un centre de scrutin en raison d'un handicap, le scrutateur peut lui apporter un bulletin de vote à l'extérieur de l'entrée du centre de scrutin pour qu'il puisse voter.
  - o Paragraphe 121(1) de la *Loi électorale*
- **Vote de l'électeur à domicile** – L'électeur qui ne peut pas quitter son domicile en raison d'un handicap peut demander à exercer son droit de vote à domicile. Le proche aidant de l'électeur peut également voter de cette façon. Un scrutateur apporte un bulletin de vote au domicile de l'électeur puis rapporte ce bulletin dans une enveloppe non marquée au bureau d'élection local. La documentation de l'électeur à domicile peut être envoyée par la poste à l'électeur et retournée par la poste.
  - o Paragraphes 151(1) à (3) de la *Loi électorale*
- **Dispositif d'assistance personnel** – Les électeurs peuvent utiliser leurs propres dispositifs d'assistance pour exercer leur droit de vote (p. ex. téléphone intelligent qui leur permet de lire le bulletin de vote).
  - o Alinéa 119(1)b) de la *Loi électorale*
- **Bureau de scrutin en établissement** – Le directeur du scrutin doit constituer des bureaux de scrutin afin de permettre aux patients et aux résidents d'établissements de soins de santé d'exercer leur droit de vote.
  - o Paragraphe 137(1) de la *Loi électorale*
- **Accès élargi aux bureaux de scrutin** – Le directeur du scrutin peut permettre aux personnes âgées ou handicapées qui habitent dans une résidence ou un centre jumelé à un établissement de soins de santé de voter dans les bureaux de scrutin s'y trouvant.
  - o Paragraphe 137(1.1) de la *Loi électorale*
- **Candidats handicapés**
  - o Toutes les dépenses raisonnables liées à un handicap qu'engagent les candidats pour faire campagne pendant la période électorale ne sont pas comptabilisées au titre de dépenses électorales. Autrement dit, ces dépenses ne sont pas incluses au compte des dépenses électorales permises d'un candidat.
    - Paragraphe 50(3), point 6 de la *Loi sur le financement des élections*

- o Les candidats obtiennent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables liées à un handicap pendant une période électorale s'ils ont obtenu au moins 5 % des votes dans leur circonscription électorale. Ces dépenses doivent être en sus des dépenses qu'ils engageraient normalement.
  - Paragraphe 74(2) de la *Loi sur le financement des élections*
- **Interprètes** – Les électeurs qui ne parlent pas l'anglais ou le français ne peuvent prêter serment qu'en la présence d'un interprète. Les fonctionnaires électoraux peuvent faire office d'interprètes.
  - o Paragraphes 120(1) à (4) de la *Loi électorale*
- **Langage clair**
  - o La *Loi électorale* a été réécrite en langage clair en 2008.
  - o La *Loi sur le financement des élections* a été restructurée et réécrite en langage clair en 2013.

## Politiques et pratiques

Élections Manitoba a élaboré des politiques et des pratiques d'accessibilité qui vont au-delà de ce qu'exige la législation. Les voici.

### Scrutin

- Liste de vérification de l'accessibilité – Dans le cadre de la préparation de leur élection, tous les directeurs du scrutin doivent remplir une liste de vérification de l'accessibilité pour chaque centre de scrutin de leur circonscription électorale.
- Dans la mesure du possible, Élections Manitoba met en place des centres de scrutin dans les immeubles résidentiels dont la majorité des résidents sont des personnes âgées ou handicapées.
- Dans la mesure du possible, les centres de scrutin sont mis en place dans les immeubles résidentiels dont la majorité des résidents sont des personnes âgées ou handicapées en coordination avec les gestionnaires desdits immeubles.
- Les bulletins de vote ont été redessinés de manière que les noms des candidats soient imprimés en plus grande taille de caractères.
- Des gabarits en braille et des listes de candidats en braille sont fournis pour les personnes malvoyantes.

- Élections Manitoba veille à ce que des interprètes en langue des signes américaine (ASL) soient disponibles pour aider les électeurs au moment de l'inscription et du vote. Ce service est fourni gratuitement aux électeurs.
- Des crayons faciles à tenir seront offerts à tous les bureaux de scrutin.
- Un bloc-notes est fourni à tous les bureaux de scrutin pour faciliter la communication.
- Des animaux d'assistance peuvent accompagner les électeurs dans les centres de scrutin.
- Un stationnement désigné est disponible pour les électeurs handicapés.
- Les électeurs peuvent utiliser leurs propres dispositifs d'assistance pour exercer leur droit de vote.

## Communications

- Le site Web d'Élections Manitoba inclut une section sur les possibilités de vote accessible offertes aux électeurs.
- La publicité imprimée diffusée pendant une élection comprend des renseignements sur les possibilités de vote accessible. Ces renseignements sont également diffusés dans le cadre de notre campagne de relations avec les médias, par l'intermédiaire des médias sociaux et dans le Guide de l'électeur, qui est distribué à divers endroits de la province.
- Élections Manitoba a produit une série de quatre vidéos avec sous-titrage codé ou interprétation visuelle (en Langue des signes américaine [ASL] et en langue des signes du Québec [LSQ]).
- Élections Manitoba utilise un langage clair pour la rédaction de tous ses documents destinés au public.
- Les documents d'Élections Manitoba peuvent être fournis dans des formats substitués, sur demande.
- Élections Manitoba consulte régulièrement le Bureau de l'Accessibilité du Manitoba pour obtenir des renseignements sur l'accessibilité et connaître les pratiques en la matière.
- Le manuel de questions et de réponses préparé pour la période électorale comprend des rubriques sur les possibilités de vote accessible offertes aux électeurs. Ce manuel permet à tous les membres du personnel du bureau principal et des bureaux d'élection locaux d'avoir facilement accès à des renseignements sur des sujets précis.

## Recrutement et formation

- La formation des fonctionnaires électoraux inclut un module sur l'aide à apporter aux électeurs handicapés. Ce module fournit des conseils sur la meilleure façon d'aider les électeurs présentant des handicaps particuliers, tout en insistant sur le respect de tous les électeurs et la nécessité de protéger leurs droits.
- Le personnel du bureau central doit suivre une formation sur l'accessibilité des services à la clientèle; cette formation comprend une série de vidéos créées par Manitoba Possible.
- Une politique et des procédures sur l'équité en matière d'emploi sont en place pour le recrutement du personnel du bureau d'élection local et du personnel de terrain.

Élections Manitoba se conforme en grande partie aux mêmes politiques établies par la Commission de la fonction publique et appliquées dans l'ensemble du gouvernement du Manitoba. Il s'agit des politiques suivantes.

- Politique manitobaine sur l'accès aux publications, aux activités et aux services du gouvernement
- Politique sur les mesures d'adaptation raisonnables (en anglais seulement)
- Politique d'équité en matière d'emploi
- Principes et politiques de gestion des ressources humaines : 2.1.3. Équité en matière d'emploi (en anglais seulement)

Élections Manitoba a pour mandat d'assurer la tenue d'élections libres, équitables et accessibles afin que tous les électeurs admissibles du Manitoba aient la possibilité de voter. Le cadre législatif des activités d'Élections Manitoba découle de trois lois principales : la *Loi électorale*, la *Loi sur le financement des élections* et la *Loi sur les référendums*. D'autres lois contribuent à assurer l'accessibilité du processus électoral du Manitoba. Les voici.

- *La Charte canadienne des droits et libertés garantit* à tout électeur admissible le droit de vote.
- La *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* stipule que les personnes devraient avoir pleinement accès aux lieux, aux événements ou aux autres manifestations destinés au public dans la collectivité. Cette loi stipule également que les personnes devraient aussi avoir pleinement accès à ce qui leur accordera une égalité de chance et de résultats.

En plus des exigences législatives, Élections Manitoba a mis en place des politiques en matière d'accessibilité à l'emploi. Consultez l'annexe A pour la politique complète.

## Partie 3. Barrières et priorités

### RÉSUMÉ

Les barrières à l'accessibilité diffèrent pour chaque personne.

En premier lieu, nous devons définir les barrières le plus souvent rencontrées par les personnes qui tentent d'accéder aux services et aux renseignements d'Élections Manitoba.

Voici, comme il est mentionné précédemment, une liste des barrières à l'accessibilité qu'une personne peut rencontrer.

- Barrières comportementales
- Barrières à l'information et à la communication
- Barrières technologiques
- Barrières systémiques
- Barrières physiques ou architecturales

En deuxième lieu, une fois les barrières à l'accessibilité définies, nous pouvons tenter d'établir des priorités sur les mesures à prendre pour les surmonter.

## Barrières actuelles

### Barrières comportementales

---

#### Barrières

- Certains membres du personnel connaissent peu ou méconnaissent l'éventail des barrières actuelles et la façon d'offrir des mesures d'adaptation.
- Certains membres du personnel connaissent peu ou méconnaissent la législation et les normes en matière d'accessibilité.

#### Engagement continu

- Élections Manitoba s'efforce de combler le manque de connaissances grâce à la formation permanente et continuera à le faire.

### Barrières à l'information et à la communication

---

#### Barrières

- Certains formulaires et certaines publications ne sont pas non aisément accessibles en divers formats.
- Certains formulaires ne sont pas rédigés en langage clair.
- Les membres du personnel ne connaissent pas tous les méthodes de communication et les pratiques visant à favoriser l'accessibilité du service à la clientèle pour les personnes handicapées.

#### Engagement continu

- Élections Manitoba révisé ses formulaires actuels et rédige ses nouveaux formulaires en langage clair.
- Les documents sont accessibles en formats substitués.
- Le personnel est formé.

### Barrières technologiques

---

#### Barrières

- Le site Web actuel n'est pas accessible à tous. Les pages du site Web ne respectent pas toutes les normes WCAG 2.0 en matière d'accessibilité des sites Web.

### Engagement continu

- Tous les nouveaux contenus et toutes les mises à jour du site Web répondront aux normes dans la mesure du possible.
- Un nouveau site Web est prévu pour 2026; sa conception et son contenu seront axés sur l'accessibilité.

## Barrières systémiques

---

- Les activités d'Élections Manitoba sont principalement événementielles. Cela signifie que les services d'Élections Manitoba ne sont portés à l'attention du public que pendant une élection. À chaque élection, Élections Manitoba doit sensibiliser ou sensibiliser de nouveau le public à l'accessibilité de ses services et à ses possibilités de vote accessible. Élections Manitoba diffuse tellement d'information durant une élection que son message sur l'accessibilité parvient difficilement à ressortir du lot.

### Engagement continu

- Le partenariat en cours avec des organismes de personnes handicapées est l'une des façons de surmonter les barrières systémiques actuelles.
- Élections Manitoba continue d'accorder la priorité à l'éducation du public.

## Barrières physiques et architecturales

---

- Certains centres de scrutin ne sont pas entièrement accessibles à tous les électeurs. Élections Manitoba doit établir un équilibre entre l'accessibilité physique, d'autres barrières et la commodité. Dans les petites collectivités, il arrive que l'emplacement le plus central ou le plus commode ne soit pas entièrement accessible. Il peut également être difficile de trouver des lieux accessibles à louer pour une courte période.

### Engagement continu

- D'autres possibilités de vote peuvent contrebalancer les lacunes en matière d'accessibilité physique des centres de scrutin. Ainsi, le vote de trottoir, le vote à domicile et le vote des absents n'exigent pas que les électeurs se rendent dans un centre de scrutin.
- Grâce aux récentes modifications législatives, les électeurs ne doivent plus se présenter dans un centre de scrutin désigné et peuvent choisir le bureau de scrutin qui leur convient le mieux.

## Priorités en matière d'accessibilité

- a. S'assurer que les électeurs participent au processus démocratique d'une manière équitable et respectueuse pour tous.
- b. S'assurer que le personnel comprend toutes les options et tous les services qui s'offrent aux électeurs handicapés.
- c. S'assurer que le personnel comprend les différents types de barrières et sait comment offrir des mesures d'adaptation en vertu de la législation électorale en vigueur.
- d. S'assurer que le personnel sait communiquer adéquatement avec les personnes handicapées.
- e. S'assurer que le personnel est formé pour fournir des services d'une manière équitable et respectueuse envers les personnes handicapées.
- f. S'assurer que des politiques sont en place pour appuyer les priorités susmentionnées.
- g. S'assurer que toutes les politiques et tous les programmes de formation sont consignés par écrit.
- h. S'assurer que les normes sont connues et respectées dès leur entrée en vigueur.

# Partie 4. Processus de planification de l'accessibilité

## RÉSUMÉ

Élections Manitoba se conforme aux dispositions de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains.

Conformément au guide L'élaboration de votre plan d'accessibilité du Bureau de l'accessibilité du Manitoba, nous avons :

- consulté des représentants d'organismes de personnes handicapées du Manitoba;
- recueilli leurs recommandations;
- établi des priorités pour rendre nos services plus accessibles;
- révisé nos objectifs et résultats antérieurs.

## Consultation de 2025 sur l'accessibilité

Le 24 avril 2025, Élections Manitoba a tenu une activité de consultation auprès d'organismes locaux de personnes handicapées. L'équipe des services-conseils en matière d'accessibilité de BDO Canada a collaboré à la consultation et coanimé l'activité.

La consultation a eu lieu en personne auprès de 16 représentants d'organismes de personnes handicapées du Manitoba

- Abilities Manitoba
- Alzheimer Society Manitoba
- Association canadienne pour la santé mentale
- Institut national canadien pour les aveugles (INCA)
- Association pour l'intégration communautaire – Manitoba
- EPIC Opportunities
- Independent Living Resource Centre
- Manitoba League of Persons with Disabilities
- People First Manitoba
- Lésions médullaires Manitoba
- Vision Impaired Resource Network
- Manitoba Possible

Au cours de la séance de consultation de six heures, les participants ont échangé des idées sur la manière dont Élections Manitoba peut éliminer les barrières à la participation des électeurs au processus électoral. S'ils ont souligné la nécessité d'un accès équitable et sans barrière au processus électoral, les participants reconnaissent néanmoins la gentillesse et la serviabilité du personnel d'Élections Manitoba et le soutien déjà offert dans les centres de scrutin aux personnes ayant des besoins en matière d'accessibilité.

### Recommandations des participants

#### *Possibilités de vote*

- Garantir l'accès à des places assises en permanence
- Fournir des renseignements en temps réel sur les centres de scrutin
- Sélectionner des centres de scrutin accessibles
- Inclure l'accessibilité du stationnement comme critère clé dans la sélection des centres scrutin

- Concevoir un outil permettant de visualiser les caractéristiques d'accessibilité de chaque centre de scrutin
- Fournir des panneaux d'orientation clairs, cohérents et accessibles
- Accorder la priorité à l'accessibilité du transport en commun dans la sélection des centres de scrutin
- Utiliser des scénarios inclusifs pour le personnel des centres de scrutin
- Repenser les bulletins de vote pour les rendre plus accessibles visuellement
- Proposer d'autres options de confidentialité aux électeurs ayant un problème de dextérité
- Fournir les trousseaux électoraux à l'avance
- Tenir des séances d'essai d'exercice du droit de vote en partenariat avec des organismes de personnes handicapées

### ***Renseignements et communication accessibles***

- Élargir les activités de sensibilisation du public aux possibilités de vote accessible
- Proposer des cartes d'électeur dans des formats substitués
- Adopter une terminologie plus inclusive

### ***Emploi***

- Établir des partenariats avec des organismes d'aide à l'emploi des personnes handicapées et des responsables de banques d'emplois.

### **Examen de BDO Canada**

L'équipe des Services-conseils en matière d'accessibilité de BDO Canada a également examiné le plan d'accessibilité antérieur d'Élections Manitoba et a constaté que, dans l'ensemble, d'importants progrès avaient été réalisés depuis. La comparaison a été faite par rapport aux normes de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains.

- Normes sur l'accessibilité au service à la clientèle : conforme
- Norme sur l'accessibilité à l'emploi : partiellement conforme; renforcement requis
- Norme en matière de renseignements et de communication accessibles : conforme

L'objectif du présent plan d'accessibilité était qu'Élections Manitoba passe d'un statut de conformité à un statut de chef de file en matière d'accessibilité.

## Examen des objectifs de 2022–2024 en matière d’accessibilité

Les objectifs suivants étaient énoncés dans le plan d’accessibilité d’Élections Manitoba de 2022. Le suivi de l’état d’avancement de ces objectifs est un élément important de l’élaboration de nouveaux objectifs qui contribueront à la réalisation de véritables changements en matière d’accessibilité.

1. Continuer à fournir une formation à tout le personnel du bureau central sur la Loi sur l’accessibilité pour les Manitobains, ce qui inclut la norme sur l’accessibilité du service à la clientèle, la norme sur l’accessibilité à l’emploi et d’autres normes à mesure qu’elles entrent en vigueur.

**Résultat** – Des efforts de formation sont déployés, mais ils ne sont pas toujours consentis durant le processus d’accueil et d’intégration du personnel. Objectif réitéré pour 2025-2027.

2. Passer en revue et faire connaître la norme en matière de renseignements et de communication accessibles pour qu’on puisse planifier la mise en œuvre des activités de conformité requises.

**Résultat** – Le personnel concerné est conscient de ses responsabilités en vertu de cette norme.

3. Continuer de consigner les processus garantissant l’accessibilité du scrutin et communiquer ces processus au public en langage clair.

**Résultat** – En cours. Les participants entendus dans le cadre de notre consultation récente nous ont dit que nous pouvions en faire davantage à ce sujet.

4. Examiner la liste de vérification de l’accessibilité des centres de scrutin pour s’assurer que les critères sont à jour. Continuer à solliciter la rétroaction des organismes de personnes handicapées sur ces critères.

**Résultat** – Il est important de faire cette vérification à chaque cycle électoral.

5. Avec l'aide d'organismes de personnes handicapées du Manitoba, créer et mener un sondage postélectoral portant sur l'expérience électorale des personnes handicapées.

**Résultat** – Un sondage sur l'opinion publique mené à la suite de la 43<sup>e</sup> élection générale provinciale a permis de recueillir les commentaires de personnes handicapées sur les mesures d'accessibilité. Environ 8 personnes sur 10 s'estimaient satisfaites ou très satisfaites des mesures d'adaptation prises envers elles par le centre de scrutin; 7 % d'entre elles s'estimaient insatisfaites. Aucun des répondants n'a déclaré connaître les outils d'accessibilité visuelle, mais l'un d'entre eux a déclaré qu'il les aurait utilisés s'il avait su qu'ils étaient accessibles.

6. Étudier la possibilité d'offrir une option de clavardage en direct pendant la période électorale comme façon supplémentaire de permettre aux électeurs de fournir une rétroaction et de poser des questions concernant l'élection.

**Résultat** – Currently exploring live chat and other feedback options.

7. Après une élection générale, examiner les commentaires reçus sur le service à la clientèle en vue d'orienter la planification de mesures visant à supprimer les barrières et à empêcher la création de nouvelles barrières.

**Résultat** – Les commentaires du public sont examinés en continu.

8. Continuer de mener des inscriptions ciblées dans les refuges pour sans-abri.

**Résultat** – Les inscriptions ciblées se poursuivent dans les refuges pour sans-abri.

9. S'assurer que les sections du site Web d'Élections Manitoba sur les possibilités de vote sont conformes aux normes WCAG.

**Résultat** – Élections Manitoba s'engage à assurer la conformité de la totalité de son site Web aux normes WCAG.

10. En ce qui a trait aux normes d'accessibilité à l'emploi, s'assurer que les résultats attendus sont atteints dans les délais prévus :
  - a. plan de mesures d'urgence;
  - b. mesures, politiques et pratiques d'adaptation raisonnables.

**Résultat** – En cours. Objectif réitéré pour le processus de planification de l'accessibilité de 2025-2027. Élections Manitoba a instauré un comité sur l'accessibilité qui offrira une orientation et fera le suivi des progrès.

11. S'assurer que le personnel ministériel est informé de toute nouvelle obligation et des progrès réalisés en ce qui a trait aux mesures d'accessibilité.

**Résultat** : En cours. Objectif réitéré pour le processus de planification de l'accessibilité de 2025-2027.

12. Assurer la continuité et le transfert des connaissances en matière d'accessibilité.

**Résultat** : En cours. Objectif réitéré pour le processus de planification de l'accessibilité de 2025-2027.

## Partie 5. Mesures à prendre

### RÉSUMÉ

Cette section décrit les mesures que prendra Élections Manitoba au cours des deux prochaines années pour améliorer l'accessibilité.

Élections Manitoba concentrera ses efforts sur les mesures suivantes.

- Former, au sein d'Élections Manitoba, un comité responsable de la mise en œuvre de mesures visant à améliorer l'accessibilité
- Rendre les centres de scrutin accessibles aux électeurs présentant des besoins variés
- S'assurer que les gens connaissent les différentes façons d'exercer leur droit de vote
- Prendre des mesures d'accessibilité à l'emploi
- Créer un nouveau site Web qui fait de l'accessibilité une priorité
- Diffuser des renseignements accessibles et inclusifs

Ces mesures sont décomposées en éléments plus petits sur la page suivante de manière à les rendre plus précises et réalisables.

Élections Manitoba a modifié sa façon de coordonner les mesures de son plan d'accessibilité avec les ressources du Bureau de l'accessibilité du Manitoba.

## 1. Officialisation du groupe de travail sur l'accessibilité

### Initiatives et mesures

- Gestionnaire : nommer les membres du groupe de travail
- Coordonnateur de l'accessibilité : élaborer un mandat (but, échéanciers et plans de travail, etc.)
- Groupe de travail : examiner les politiques et les programmes de formation

### Résultats attendus

- Prestation continue de cours de formation au personnel
- Offre de séances de formation et de sensibilisation au personnel
- Suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'accessibilité
- Réévaluation continue de la conformité aux normes énoncées dans la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains

## 2. Examen de l'accessibilité des centres de scrutin et priorisation

### Initiatives et mesures

- Examiner la liste de vérification de l'accessibilité des centres de scrutin, y compris les exigences en matière de stationnement et d'accessibilité du transport en commun
- Examen des panneaux d'orientation

### Résultats attendus

- Conformité de l'emplacement et des caractéristiques des centres de scrutin avec la législation
- Ajout de panneaux indiquant la distance entre l'entrée du centre de scrutin et le bureau de scrutin lorsque celui-ci n'est pas situé à proximité de l'entrée

### 3. Accroissement de la sensibilisation aux possibilités de scrutin accessible

#### Initiatives et mesures

- Réviser les panneaux d'orientation mis en place dans les centres de scrutin
- Renforcer l'offre active de cours de formation aux travailleurs électoraux
- Collaborer avec les organismes œuvrant dans le domaine de l'accessibilité
- Mener des campagnes sur les réseaux sociaux sur les possibilités de vote accessible

#### Résultats attendus

- Affichage des possibilités de vote accessible dans les centres de scrutin
- Accroissement de la sensibilisation aux possibilités de vote accessible
- Fourniture de matériel et d'activités de démonstration sur le processus électoral aux organismes œuvrant dans le domaine de l'accessibilité
- Conduite d'une campagne de diffusion d'information sur les possibilités de vote accessible sur tous les réseaux sociaux

### 4. Emploi

#### Initiatives et mesures

- Collaborer avec des organismes favorisant l'emploi inclusif
- Veiller à ce que les offres d'emploi et le processus de candidature soient publiés dans un format accessible

#### Résultats attendus

- Augmentation de la représentation des employés handicapés
- Dans la mesure du possible, réponse aux demandes de mesures d'adaptation présentées

## 5. Accessibilité du site Web

### Initiatives et mesures

- Mettre à jour le site Web afin que toutes les pages et tous les processus soient à tout le moins conformes aux normes AA des règles pour l'accessibilité des sites Web (WCAG 2.1)
- Montrer au personnel comment créer des formulaires et des documents accessibles

### Résultats attendus

- Refonte du site Web d'Élections Manitoba
- Création de documents et de formulaires dans des formats substitués (p. ex. documents en gros caractères et versions numériques accessibles) qui pourront être offerts sur demande.

## 6. Information accessible et inclusive

### Initiatives et mesures

- Remplacer le terme « vote à domicile »
- Augmenter la taille des caractères et le contraste des couleurs sur les bulletins de vote
- Fournir la carte d'électeur dans d'autres formats

### Résultats attendus

- Utilisation d'un langage inclusif dans toutes les communications
- Modification de la conception des bulletins de vote
- Création de versions en gros caractères et en format PDF accessible de la carte d'électeur

## Commentaires

Les commentaires sur le présent plan sont toujours les bienvenus. Un formulaire de rétroaction est accessible sur notre site Web, à [electionsmanitoba.ca](http://electionsmanitoba.ca).

Voici d'autres façons de transmettre des commentaires :

Envoyer un courriel à Élections Manitoba, à [elections@elections.mb.ca](mailto:elections@elections.mb.ca)

Téléphoner à Élections Manitoba, au 204 945-3225

Se rendre au bureau d'Élections Manitoba, au 200, rue Vaughan, bureau 120, à Winnipeg

# Annexe A : Politique d'accessibilité à l'emploi

# Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>37</b>
<b>Application</b> .....	<b>37</b>
<b>Les politiques et pratiques d’accessibilité concernant la préparation à l’emploi</b> .....	<b>39</b>
1: Suppression des barrières au recrutement et à la sélection .....	39
2: Mention des mesures d’adaptation dans les documents d’emploi et d’orientation des nouveaux employés .....	39
<b>L’accessibilité à l’emploi</b> .....	<b>39</b>
3: Information du personnel sur les politiques et pratiques en matière d’adaptation .....	39
4: Mode de communication qui répond aux besoins du personnel .....	40
5: Préparation de plans d’adaptation personnalisés .....	40
<b>Marche à suivre pour demander, élaborer et mettre en place un plan d’adaptation</b> .....	<b>41</b>
6. Gestion du rendement .....	42
7. Offre de perfectionnement professionnel, de formation, de promotion interne et de réaffectation .....	43
8. Mise en place de processus de retour au travail .....	43
9. Fourniture de renseignements sur les interventions d’urgence au travail .....	44
10. Protection de la vie privée .....	45
11. Prestation de formation .....	45
12. Conservation d’un registre des politiques en matière d’accessibilité et de formation .....	46
<b>L’application de cette politique au personnel électoral temporaire</b> .....	<b>47</b>

# Introduction

Élections Manitoba a élaboré les politiques, les pratiques organisationnelles et les mesures indiquées dans le présent document afin de satisfaire aux exigences du Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi. Nos politiques, pratiques et mesures respectent les principes de la dignité, de l'autonomie, de l'intégration et de l'égalité des chances pour les personnes handicapées.

Notre objectif est de supprimer les barrières auxquelles ces dernières pourraient être confrontées dans nos lieux de travail. Si une barrière ne peut être supprimée, nous travaillons en collaboration avec les employés qui y sont confrontés afin de leur procurer des mesures d'adaptation raisonnables. La définition de « mesures d'adaptation raisonnables » est fournie un peu plus loin.

Dans la mesure du possible, Élections Manitoba suit les politiques de la Commission de la fonction publique en ce qui a trait à la suppression des barrières à l'emploi, dont les suivantes :

[1.5.2 suppression des barrières à l'emploi \(en anglais seulement\);](#)

[2.2.3 recrutement sans obstacle \(en anglais seulement\);](#)

[3.1.3 mesures d'adaptation raisonnables \(en anglais seulement\).](#)

# Application

Cette politique s'applique à la direction et au personnel responsable d'activités de supervision telles que les définit l'article 7(1) du Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi en vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains.<sup>1</sup> Les membres du personnel qui ne font pas partie de la direction appliqueront la politique en consultation avec leur superviseur. L'application de cette politique auprès du personnel électoral temporaire est décrite à la page 14.

<sup>1</sup> Personnes travaillant au sein de l'organisme de l'employeur et ayant les responsabilités suivantes : (a) recrutement, sélection ou formation du personnel; (b) supervision, gestion ou coordination du personnel; (c) promotion, réaffectation ou licenciement du personnel; (d) élaboration et mise en œuvre des politiques et des pratiques de l'employeur en matière d'emploi.

### **Les mesures d'adaptation raisonnables en milieu de travail**

Le Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi exige que les employeurs offrent des mesures d'adaptation raisonnables aux personnes handicapées. En vertu de la loi, est raisonnable toute mesure d'adaptation qui ne cause pas un préjudice indu à l'employeur et qui répond à l'un des critères suivants :

- a) les demandeurs d'emploi en ont besoin pour participer aux activités et accéder au matériel lié à la procédure d'évaluation et de sélection;
- b) les employés en ont besoin pour exercer leurs fonctions et profiter des avantages offerts dans le cadre de leur emploi.

Selon le Code des droits de la personne (Manitoba), 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 au personnel;
- elle ne créerait pas de préjudice indu, comme des risques pour la sécurité d'autres membres du personnel ou une charge financière importante et mesurable.

# Les politiques et pratiques d'accessibilité entourant la préparation à l'emploi

## 1: Suppression des barrières au recrutement et à la sélection

- Tous nos affichages de poste indiquent que des mesures d'adaptation raisonnables sont offertes aux candidats handicapés. Le cas échéant, nous consultons les candidats pour déterminer la meilleure façon de répondre à leurs besoins.
- Lorsque nous organisons un entretien, nous informons les candidats que des mesures d'adaptation raisonnables sont disponibles pendant les processus d'évaluation et de sélection.
- Nous mettons en place toute mesure d'adaptation qu'un candidat a demandée au cours du processus de sélection.

## 2: Mention des mesures d'adaptation dans les documents d'emploi et d'orientation des nouveaux employés

- Nous intégrons à notre lettre d'offre aux nouveaux employés des renseignements sur les mesures d'adaptation en milieu de travail. Les lettres sont produites par le service des ressources humaines de l'Assemblée législative.
- Nous intégrons à nos documents d'orientation des nouveaux employés de l'information sur les mesures d'adaptation en milieu de travail.

# L'accessibilité à l'emploi

## 3: Information du personnel sur les politiques et pratiques en matière d'adaptation

Notre personnel est mis au courant des politiques qui s'adressent à lui et des mises à jour, et ce, de diverses façons :

- publication dans l'intranet, sur le site Web, par des notes de service ou par courriel au personnel;
- mention sur des affiches, dans des brochures, des dépliants ou des publicités;
- discussions avec la direction (en personne, par téléphone ou par courrier électronique);
- mention lors des réunions du personnel.

#### **4: Mode de communication qui répond aux besoins du personnel**

- Pour répondre aux besoins d'un employé en matière de communication, nous lui demandons de nous indiquer le format accessible ou le support à la communication qui lui convient le mieux.
- À la demande de la personne, nous adoptons un format accessible pour lui fournir de l'information.

#### **5: Préparation de plans d'adaptation personnalisés**

Nous prévoyons des mesures d'adaptation raisonnables en préparant un plan d'adaptation personnalisé pour les employés handicapés qui en font la demande. Nous élaborons ces plans de concert avec les employés afin qu'ils répondent aux attentes de toutes les parties.

Le plan d'adaptation personnalisé comprend :

- les formats accessibles et les supports à la communication à utiliser, si ceux-ci ont été demandés;
- des renseignements concernant les interventions d'urgence sur les lieux du travail, au besoin;
- des précisions sur les modalités et le calendrier de mise en œuvre de toute autre mesure d'adaptation;
- la date prévue de révision du plan.

Les employés participent à la démarche en :

- fournissant les renseignements nécessaires à la préparation du plan et en participant aux évaluations, si l'employeur le demande;
- se conformant au plan d'adaptation personnalisé;
- donnant une rétroaction continue sur les modifications apportées, notamment en indiquant si des mesures d'adaptation cessent d'être nécessaires.

Le superviseur de la personne procédera à l'examen du plan d'adaptation dans les trois mois suivant sa mise en place ainsi que lors des évaluations de rendement périodiques. Une mise à jour peut être requise quand :

- le poste de travail de l'employé est modifié ou déménagé;
- ses responsabilités changent;
- d'autres modifications apportées à son poste de travail ont une incidence sur la mesure d'adaptation;
- l'employé demande que le plan d'adaptation soit réévalué et mis à jour.

## Marche à suivre pour demander, élaborer et mettre en place un plan d'adaptation

### ***Demande de plan d'adaptation personnalisé***

Un employé demande une mesure d'adaptation à son superviseur. À la réception de cette demande, le superviseur communique avec le service des ressources humaines pour en discuter.

#### **A. Une évaluation de l'employé et de la mesure d'adaptation est requise**

Le superviseur et l'employé travaillent de concert pour déterminer de possibles mesures d'adaptation.

Nous pouvons demander à la personne de fournir des documents par lesquels un professionnel de la santé confirme la nécessité des mesures d'adaptation.

Nous pouvons demander une évaluation, effectuée à nos frais, par un membre d'une profession de la santé réglementée ou par un spécialiste des mesures d'adaptation en milieu de travail visant les employés handicapés.

Lorsque son devoir l'exige, l'employeur est responsable en dernier ressort de déterminer une mesure d'adaptation raisonnable pour la personne qui en fait la demande. Il incombe à cette dernière de participer à la démarche d'adaptation et, lorsque les exigences d'adaptation évoluent, d'en informer immédiatement son superviseur. Les superviseurs doivent veiller à documenter convenablement toutes les demandes et mesures d'adaptation proposées ou mises en œuvre.

La mesure d'adaptation ne doit pas entraîner un préjudice indu pour l'employeur. Ce préjudice est évalué chaque fois selon divers facteurs, dont le risque pour la santé et la sécurité, une perturbation dans l'application de la convention collective ou d'une autre entente, les coûts financiers, l'efficacité opérationnelle, l'interchangeabilité du personnel et des installations, l'incidence de la mesure sur le personnel et les utilisateurs du service ainsi que les dimensions du lieu de travail.

Il incombe aussi aux superviseurs de reconnaître les situations où l'état de santé d'un employé peut compromettre sa capacité à accomplir certains ou l'ensemble de ses devoirs ou présente un risque pour sa santé et sa sécurité

et celles d'autres personnes. Le cas échéant, le superviseur doit prendre des mesures raisonnables pour se renseigner sur le besoin potentiel de l'employé en matière d'adaptation et exercer un suivi adéquat.

**B. L'assistance à l'employé pour l'élaboration de son plan d'adaptation**

Un employé peut demander de l'aide pour élaborer son plan d'adaptation, notamment celle d'une personne ou d'un organisme connaissant bien les mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés handicapés.

**C. Les formats accessibles**

Nous remettons à l'employé une copie de son plan d'adaptation ou lui expliquons les motifs du refus de la demande de plan d'adaptation, et ce, dans un format et au moyen d'un support à la communication aptes à répondre aux besoins de la personne.

**D. Les motifs de refus d'une demande**

Nous pouvons refuser la demande de plan d'adaptation personnalisé dans les circonstances suivantes :

- l'employé est capable d'exercer la plupart des fonctions associées à l'emploi sans recourir à des mesures d'adaptation;
- le professionnel de la santé exerçant une profession réglementée n'appuie pas le besoin qu'exprime l'employé concernant la mesure d'adaptation à son poste de travail;
- nos recherches et constatations indiquent que la demande d'adaptation causerait un préjudice indu à l'employeur (par exemple, en entraînant des risques pour la sécurité d'autres employés, une charge financière importante et mesurable ou une perturbation des activités).

**E. La protection de la vie privée**

Nous respectons la vie privée du personnel en ce qui concerne les plans d'adaptation et les renseignements médicaux personnels en suivant les pratiques décrites au point 10 ci-dessous.

## 6. Gestion du rendement

- Nous rencontrons les nouveaux employés au terme des six premiers mois suivant leur embauche et, de façon générale, au moins une fois par année pour parler de leurs progrès, fixer de nouveaux objectifs et discuter d'éventuelles difficultés ainsi que des plans d'adaptation et des mesures d'aide requises en situation d'urgence.

- Nous nous entretenons avec les employés qui ne respectent pas la politique de l'entreprise ou ne répondent pas aux attentes, et nous leur donnons un avertissement oral et écrit sur les conséquences auxquelles ils s'exposent, dont des mesures disciplinaires. Avant d'imposer de telles mesures, nous examinons l'existence potentielle d'un lien entre les préoccupations relatives au rendement professionnel et des barrières au travail.
- Nous discutons des mesures d'adaptation existantes et proposons des modifications ou de nouvelles mesures d'adaptation si nous croyons qu'elles pourraient contribuer à améliorer le rendement d'un employé handicapé.

## 7. Offre de perfectionnement professionnel, de formation, de promotion interne et de réaffectation

- Nous recrutons et sélectionnons les candidats en fonction de critères objectifs, tels que la formation en cours, l'expérience professionnelle, les compétences et le nombre d'années en fonction.
- Si un candidat a fait l'objet d'un plan d'adaptation personnalisé, nous veillons à ce que ce dernier soit adéquat pour surmonter les éventuelles barrières que présente la possibilité d'avancement, faute de quoi nous modifions le plan en conséquence.
- Notre programme de formation et nos méthodes de perfectionnement professionnel sont accessibles à tout le personnel. Lorsque l'existence d'une barrière est constatée, nous tentons de la supprimer ou de l'atténuer.

## 8. Mise en place de processus de retour au travail

Un processus de retour au travail est un moyen proactif d'aider les employés handicapés ou aux prises avec des problèmes de santé à continuer à travailler ou à réintégrer leur poste dès qu'il leur est possible de le faire en toute sécurité. Cette avenue implique généralement la modification et la réintroduction progressive des tâches et des heures de travail des employés, en fonction de leurs capacités fonctionnelles.

### Énoncés de principes

- Nous restons en contact avec les employés absents, la Commission des accidents du travail du Manitoba (s'il y a lieu) et le Régime d'assurance-invalidité de longue durée (s'il y a lieu) durant toute la convalescence des employés pour les aider à conserver le lien avec leur milieu de travail.
- Nous proposons des tâches modifiées ou de remplacement qui sont utiles et productives, et que la personne peut accomplir sans risque, car elles sont adaptées à ses capacités fonctionnelles.

- Nous faisons preuve de flexibilité et adaptons le processus de retour au travail aux besoins de la personne, en prenant acte des exigences du milieu de travail et de celles de l'emploi, et en assurant un équilibre entre les unes et les autres.
- Nous veillons à ce que les superviseurs et les collègues soutiennent les employés qui ont été absents en raison d'une incapacité et qu'ils participent au processus de retour au travail.
- Nous expliquons au personnel pourquoi le retour au travail est souhaitable pour l'entreprise, et nous décrivons les attentes concernant le soutien des employés qui retrouvent une tâche modifiée tout en veillant à préserver leur vie privée.
- Nous suivons les processus de retour au travail de la Commission des accidents du travail et du Régime d'assurance-invalidité de longue durée.
- Nous reconnaissons que des pandémies comme la COVID-19 constituent une grande menace pour les personnes aux prises avec une affection préexistante, et nous adoptons des mesures d'adaptation pour ces employés.

## **9. Fourniture de renseignements sur les interventions d'urgence au travail**

- Nous envoyons régulièrement une note de service à tous les employés pour savoir s'ils ont besoin d'aide en cas d'urgence et pour leur rappeler le plan d'urgence du bureau ou de l'immeuble. Les superviseurs profiteront de l'évaluation de rendement annuelle pour s'informer auprès des employés de leurs besoins en situation d'urgence et pour leur rappeler en quoi consiste le plan d'urgence.
- Nous discutons régulièrement de l'accessibilité en général et recensons les barrières lors des réunions sur la sécurité et la santé au travail.
- Nous renseignons tous les nouveaux employés sur les interventions d'urgence au travail et les invitons à informer leur gestionnaire de leurs besoins d'assistance en situation d'urgence. Nous leur demandons également les coordonnées de personnes à contacter en cas d'urgence et prenons soin de maintenir ces renseignements à jour.
- Nous veillons à ce que l'information concernant les interventions d'urgence au travail soit adaptée aux besoins de chacun des employés et aux caractéristiques physiques de leur poste de travail.
- Nous revoyons l'information concernant les interventions d'urgence que reçoivent les employés ayant besoin d'assistance chaque fois que l'un d'eux change de poste de travail, ou que son poste de travail est modifié, ou si les plans généraux d'intervention sont modifiés.

- Si, après avoir pris connaissance de l'information sur les interventions d'urgence au travail, un employé demande l'aide d'une autre personne en cas d'urgence, nous obtenons son consentement sur le choix de la personne désignée pour l'aider, et nous informons cette personne de la manière de procéder.

### **Pratiques et mesures particulières**

- Si, lors d'une évacuation, un employé ne peut emprunter l'escalier pour quitter l'immeuble, nous désignons, avec sa permission, quelqu'un qui restera avec lui dans la [zone de sécurité désignée].
- Le responsable d'étage où se trouve l'employé lors de la situation d'urgence assure la communication avec cette personne pendant le déroulement de l'intervention (par cellulaire ou radio bidirectionnelle). Le responsable d'étage indique à la sécurité de l'immeuble le nombre d'employés qui se trouvent toujours dans l'immeuble et l'endroit où ils se trouvent.
- La personne désignée comme responsable auprès des pompiers informe le service d'incendie du nombre d'employés qui sont toujours dans l'immeuble ainsi que de l'endroit où ils se trouvent.

## **10. Protection de la vie privée**

- Nous suivons un protocole en bonne et due forme pour conserver des renseignements confidentiels sur les employés.
- Nous protégeons les renseignements personnels de nos employés ainsi que les données entourant leur santé, et en limitons l'accès aux gestionnaires.
- Nous respectons les exigences d'autres textes législatifs en matière de protection de la vie privée, notamment la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (Manitoba) et la Loi sur les renseignements médicaux personnels (Manitoba).

## **11. Prestation de formation**

- Nous donnons de la formation sur la manière de répondre aux besoins des employés handicapés. Cette formation est donnée au personnel ayant les responsabilités suivantes :
  - o le recrutement, la sélection ou la formation du personnel;
  - o la supervision, la gestion ou la coordination du travail du personnel;
  - o la promotion, la réaffectation ou le licenciement du personnel;
  - o l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et des pratiques en matière d'emploi.

- Nous formons les nouveaux employés et gestionnaires dès qu'il est raisonnablement possible de le faire.
- La formation comporte :
  - un volet sur la manière de rendre les possibilités d'emploi accessibles aux personnes handicapées;
  - un volet sur la manière d'interagir et de communiquer avec les candidats ou les employés confrontés à des barrières, qui utilisent des dispositifs d'assistance ou qui ont besoin de l'aide d'une personne de confiance ou d'un animal d'assistance;
  - un volet consacré à la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains, au Code des droits de la personne (Manitoba) et au Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi;
  - une présentation des politiques, des pratiques et des mesures en vigueur au sein de notre organisme en matière d'accessibilité à l'emploi, y compris les mises à jour ou les modifications.
- Nous offrons régulièrement des cours de recyclage, notamment pour informer notre personnel des mises à jour de nos politiques, pratiques et mesures. Les cours sont proposés au besoin, dans la foulée de ces mises à jour.
- Les gestionnaires tiennent un registre des personnes qui ont suivi les formations et des dates où elles les ont suivies.

## **12. Conservation d'un registre des politiques en matière d'accessibilité et de formation**

- Nos politiques en matière d'accessibilité et de formation sont consignées par écrit, de même qu'un résumé du contenu de notre matériel de formation.
- Nous avisons le public que nos politiques sont disponibles sur demande et nous les fournissons dans un format accessible à l'utilisateur.

# L'application de cette politique au personnel électoral temporaire

Au moment de préparer une élection générale, Élections Manitoba embauche quelque 7 000 personnes à titre temporaire. La plupart sont embauchées dans les jours ou les semaines qui précèdent leur entrée en fonction, et un grand nombre d'entre elles travaillent moins de deux semaines.

En raison du caractère temporaire de la plupart des postes créés pour les élections et des exigences législatives concernant le travail qu'accomplit le personnel électoral, il n'est pas possible d'étendre l'application de la présente politique à l'ensemble de ces travailleurs.

Par souci d'inclusion et pour favoriser la participation de tous les Manitobains au processus électoral, Élections Manitoba adopte les pratiques suivantes pour l'embauche de son personnel électoral temporaire :

1. Fournir des mesures d'adaptation raisonnable à l'employé qui en fait la demande, lorsque le calendrier le permet et que les mesures n'entraînent aucune réduction de service pour les électeurs.
2. Permettre à un employé d'utiliser une technologie d'assistance si celle-ci est compatible avec les systèmes d'Élections Manitoba et les exigences de sécurité qui les accompagnent, et pourvu qu'elle n'entraîne aucune réduction de service pour les électeurs.
3. Déterminer pour un candidat potentiel un autre poste mieux adapté à ses compétences et tenter de l'y placer.
4. Permettre à la personne d'être accompagnée par un travailleur de soutien si elle a l'habitude d'y avoir recours. Ce travailleur de soutien pourrait devoir se soumettre aux mêmes mécanismes d'approbation que la personne qu'il accompagne. Cette dernière devra assumer les coûts d'accompagnement, s'il y a lieu, du travailleur de soutien.

Date de la première approbation : [Insérez la date]

Approuvé par :

Ce document est disponible en d'autres formats, sur demande.

Élections Manitoba remercie le Bureau de l'accessibilité qui a rendu possible l'adaptation de sa documentation pour le présent document.

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez communiquer avec :

**Élections Manitoba**

200, avenue Graham, bureau 120

Winnipeg (Manitoba) R3C 1T5

**Téléphone : 204 945-3225 (à Winnipeg)**

Sans frais : 1°866°628-6837

Courriel : [election@elections.mb.ca](mailto:election@elections.mb.ca)