
PLAN D'ACCESSIBILITÉ

JANVIER 2025 À DÉCEMBRE 2026

Ce plan d'accessibilité met en lumière les progrès et les réalisations d'Effacité Manitoba en matière d'accessibilité pour les années civiles 2023 et 2024. Il présente par ailleurs les mesures qu'Effacité Manitoba s'engage à prendre pour les années civiles 2025 et 2026. La présente publication est disponible sur demande dans des supports de substitution. Pour plus d'informations, veuillez composer le 1-844-944-8181 ou envoyer un courriel à l'adresse energyteam@efficiencymb.ca.

TABLE DES MATIÈRES

APERÇU DES PROGRAMMES ET DES SERVICES	3
DÉCLARATION D'ENGAGEMENT	3
RÉALISATIONS EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ À CE JOUR	3
OBSTACLES À L'ACCESSIBILITÉ.....	4
PLAN D'ACCESSIBILITÉ PLURIANNUEL : 2025-2026	5

APERÇU DES PROGRAMMES ET DES SERVICES

Efficacité Manitoba est la société d'État du Manitoba vouée à la réalisation d'importantes économies d'électricité et de gaz naturel dans la province. Nos programmes et nos remises pour les maisons, les entreprises et les collectivités facilitent la mise en œuvre d'améliorations écoénergétiques de façon accessible et plus abordable.

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

Efficacité Manitoba s'est engagée à favoriser l'inclusion, en assurant un accès et une participation équitables à toutes les personnes confrontées à des obstacles à l'accessibilité. Nous sommes déterminés à traiter les personnes en situation de handicap de manière à soutenir leur dignité et leur autonomie. Nous y parviendrons en cernant, en éliminant et en prévenant les obstacles et en respectant les exigences de la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* (LAM).

RÉALISATIONS EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ À CE JOUR

Nous continuons de cerner, d'éliminer et de prévenir les obstacles pour les personnes en situation de handicap. Cette section met en lumière certaines des mesures que nous avons prises pour intégrer l'accessibilité dans notre organisation et notre lieu de travail.

Environnement bâti

- Nos bureaux respectent les nouvelles exigences relatives aux bâtiments. Les normes d'accessibilité suivantes ont été appliquées :
 - Les portes principales sont munies d'un bouton d'ouverture pour entrer et sortir du bâtiment.
 - Les comptoirs de la cuisine et des aires communes (équipement partagé et bibliothèque) ont tous été abaissés pour une plus grande accessibilité.
 - La hauteur de tous les postes de travail et des bureaux à usage temporaire peut être réglée.
 - Les couloirs et les allées sont plus larges que la norme.
 - Tous les points d'entrée sont assez larges pour qu'une personne en fauteuil roulant puisse y entrer.
 - Les salles de réunion sont suffisamment grandes pour qu'une personne en fauteuil roulant puisse faire demi-tour.
 - Si un incendie survient et qu'une personne est dans l'impossibilité de descendre les escaliers, notre bureau dispose d'une pièce à l'épreuve du feu, qui est un espace sécuritaire pour attendre l'aide du service d'incendie.
- Nous avons mis au point un plan d'évacuation en cas d'urgence et un exercice d'évacuation, que nous avons communiqués à l'ensemble du personnel. Conformément à la LAM, les membres du personnel sont invités à communiquer avec les ressources humaines pour élaborer un plan personnel d'intervention en cas d'urgence s'ils ont besoin d'un soutien supplémentaire lors d'une évacuation.

Information et communications

- Nous consignons les demandes du public dans notre processus de gestion des relations avec la clientèle (GRC) et nous nous assurons de les traiter en temps opportun.

- Nous avons mis à jour notre site Web selon la norme 2.1, niveau AA, des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG).
- Nous avons élaboré des documents accessibles en format PDF qui contiennent des renseignements au sujet de nos offres.

Service à la clientèle

- Lorsque nous organisons des événements publics, le processus de planification prend en compte les besoins en matière d'accessibilité.
- Les demandes relatives à l'accessibilité peuvent être soumises par téléphone et par courriel, et notre centre de service à la clientèle consigne ces demandes dans le système de GRC.

Emploi

- Nous continuons d'informer les candidates et candidats que des mesures d'adaptation raisonnables sont disponibles sur demande à chaque étape du processus d'évaluation et de recrutement.
- Toutes les offres d'emploi externes informent les candidates et candidats que des mesures d'adaptation raisonnables sont offertes aux personnes susceptibles d'être confrontées à un obstacle découlant d'une ou des caractéristiques protégées par le Code des droits de la personne du Manitoba.

Consultations sur l'accessibilité

- En 2024, nous avons collaboré avec d'autres organismes de la Couronne pour mener une enquête conjointe sur l'accessibilité auprès des organisations représentant des personnes confrontées à des obstacles en matière d'accessibilité. Les résultats de l'enquête ont été pris en compte lors de l'élaboration du présent plan.
- Nous participons à un groupe de travail interfonctionnel sur l'accessibilité avec d'autres sociétés d'État. Des réunions ont lieu trois fois par année afin de veiller à ce que les sociétés d'État respectent les exigences de la LAM. Le groupe de travail est responsable de recenser les politiques, les programmes, les pratiques et les services qui créent ou pourraient créer des obstacles pour les personnes en situation de handicap au sein de leurs groupes organisationnels ou opérationnels respectifs.

OBSTACLES À L'ACCESSIBILITÉ

Les demandes relatives à l'accessibilité sont consignées dans notre système de GRC et les commentaires du public peuvent être soumis par courriel, par téléphone et par l'entremise des médias sociaux. Nous utilisons ces commentaires pour comprendre les besoins de notre clientèle et cerner les obstacles à l'accessibilité au sein d'Efficié Manitoba. Nous continuerons à assurer un accès et une participation équitables aux personnes en situation de handicap. Cette section présente certains des obstacles recensés dans le cadre du processus de rétroaction.

Environnement bâti

- Les poignées de porte de certaines salles de réunion posent problème pour les personnes ayant des problèmes de dextérité.

Information et communications

- Des sections de notre site Web externe, dont des documents Web et notre système de candidature en ligne, ne sont pas entièrement accessibles aux lecteurs d'écran.
- Les difficultés de communication empêchent les personnes ayant une déficience auditive ou visuelle de recevoir toute l'information au sujet de nos offres. Nous recueillons actuellement, grâce à notre système de GRC, des renseignements sur les mesures d'accessibilité dont nos clients ont besoin.
- En 2024, nous avons participé à une enquête sur l'accessibilité menée conjointement par des sociétés d'État. Les organisations représentant des clients sourds, devenus sourds et malentendants ont fait mention de l'absence d'options de communication différentes à Efficacité Manitoba ainsi que d'un manque de vidéos en langue des signes américaine (ASL) sur notre site Web et les médias sociaux.

Service à la clientèle

- Nous devons continuer à intégrer les considérations en matière d'accessibilité dans les processus et les procédures afin d'améliorer le service à la clientèle pour les personnes en situation de handicap.

Emploi

- L'enquête conjointe sur l'accessibilité menée par des sociétés d'État en 2024 a fait ressortir le fait que des options accessibles ne sont pas toujours offertes.

PLAN D'ACCESSIBILITÉ PLURIANNUEL : 2025-2026

Nous avons intégré, et nous continuerons de le faire, des mesures d'accessibilité dans nos politiques, nos procédures, nos formations et notre site Web, comme indiqué dans ce Plan d'accessibilité pluriannuel.

1 | GÉNÉRALITÉS

Plan d'accessibilité pluriannuel

Initiatives en cours

- Élaborer notre politique d'accessibilité et notre déclaration d'engagement et les mettre à jour au besoin.
- Réviser et mettre à jour notre Plan d'accessibilité pluriannuel tous les deux ans.
- Fournir un rapport d'étape chaque année concernant le Plan d'accessibilité.
- Réviser continuellement le Plan d'accessibilité pour qu'il s'harmonise avec les pratiques et technologies actuelles.

Résultats

- Nous transmettrons un message clair et une orientation générale concernant l'accessibilité.

- Des attentes claires seront fixées par la représentante ou le représentant de l'accessibilité concernant les engagements et les exigences en matière d'accessibilité.
- Des mesures et des priorités seront déterminées pour nous aider à accroître l'accessibilité.
- Les membres du personnel seront informés de l'existence de la LAM et de notre Plan d'accessibilité et y seront favorables.

Demandes relatives à l'accessibilité

Initiatives en cours

- Fournir sur demande des documents dans des formats accessibles.
- Continuer à surveiller les commentaires de la clientèle concernant la facilité de présenter des demandes relatives à l'accessibilité.
- Surveiller les demandes de membres du public soumises par l'entremise de notre système GRC et prendre les mesures qui s'imposent.

Résultats

- La clientèle et le personnel comprendront clairement le processus accessible pour faire part et recevoir de la rétroaction concernant les obstacles et l'accessibilité.
- L'information et les communications seront fournies dans des formats accessibles.

2 | FORMATION

Initiatives en cours

- Offrir à tout le personnel une formation sur les exigences en matière d'accessibilité prévues dans la LAM et le *Règlement sur les normes d'accessibilité au service à la clientèle*.
- Au fur et à mesure que de nouvelles normes sont élaborées, présenter au personnel des mises à jour des modules de formation.
- Consigner et surveiller les formations suivies sur la LAM.
- Toutes les personnes nouvellement embauchées devront suivre une formation en ligne sur la LAM au cours du premier mois suivant leur entrée en fonction (une preuve d'achèvement est conservée par Efficacité Manitoba dans les dossiers de formation des membres du personnel).
- Réviser le contenu des modules de formation sur la LAM et le mettre à jour au fur et à mesure que de nouvelles normes de la LAM sont annoncées.

Résultats

- Tous les membres du personnel seront formés pour cerner les obstacles et suivront la formation sur l'accessibilité d'ici le 30 juin 2025.

- Le personnel recevra de l'information sur la LAM et les normes d'accessibilité.
- Les membres du personnel seront formés pour prévoir et gérer les obstacles à l'accessibilité à l'avance et pour répondre aux demandes de mesures d'adaptation soumises par la clientèle.

3 | ENVIRONNEMENT BÂTI

Initiatives en cours

- Intégrer les principes de conception universelle sans obstacle lors de la rénovation des bureaux d'Efficiéce Manitoba.
- Effectuer un audit sur l'accessibilité pour examiner la conception des bureaux en fonction des codes et des normes d'accessibilité.

Résultats

- Nous offrirons un milieu de travail exempt d'obstacles.

4 | INFORMATION ET COMMUNICATIONS

Initiatives en cours

- Examiner le contenu existant du site Web et recenser des moyens d'améliorer l'accessibilité.
- Développer tout nouveau contenu Web en conformité avec la norme 2.1, niveau AA, des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG).
- Veiller à ce que les graphistes, les spécialistes du Web et des médias numériques, ainsi que l'équipe chargée des communications internes suivent une formation sur l'accessibilité et appliquent leurs apprentissages aux rapports, documents, publicités, graphiques, contenus Web, contenus des médias sociaux et vidéos.
- Créer une page sur l'accessibilité dans notre site Web pour que les personnes qui le consultent puissent facilement trouver de l'information sur l'accessibilité et lire notre plan.
- Recueillir des commentaires sur l'accessibilité grâce à notre sondage réalisé auprès des personnes ayant consulté notre site Web.
- Concevoir une page SharePoint sur le site Web interne consacrée à l'accessibilité, qui comprend plusieurs ressources visant à aider le personnel avec les demandes relatives à l'accessibilité, des lignes directrices pour interagir avec les personnes en situation de handicap, des renseignements sur les normes et listes de vérification des formats accessibles, ainsi que des informations sur le langage et la terminologie empreints de respect.

Résultats

- L'accès à l'information dans notre site Web, nos publicités et nos médias sociaux sera amélioré.
- Notre site Web, nos applications Web et nos bulletins seront plus accessibles.

5 | SERVICE À LA CLIENTÈLE

Initiatives en cours

- S'efforcer d'améliorer l'accès à nos offres en éliminant les obstacles.
- Consulter les clientes et clients qui s'identifient comme des personnes ayant des besoins en matière d'accessibilité et les aider à répondre à leurs besoins.
- Reconnaître et soutenir les clientes et clients qui ont recours à des dispositifs d'assistance et à des personnes de soutien.
- Revoir et réviser les processus, les ressources et les listes de vérification pour le personnel afin d'assurer une accessibilité raisonnable aux événements publics.
- Offrir l'option de sous-titrage lors de notre assemblée générale annuelle en mode virtuel.

Résultats

- Le service à la clientèle sera amélioré pour les membres du public désirant profiter des offres, mais qui sont confrontés à des obstacles.
- Le processus du service à la clientèle sera cohérent pour les membres du public qui présentent des demandes relatives à l'accessibilité.
- Les clientes et clients auront un accès équitable et en temps opportun à l'information concernant nos offres.
- Les membres du personnel seront au courant qu'il existe des formats accessibles et des supports de communication pour améliorer le service à la clientèle.
- Les événements publics seront accessibles à toutes les personnes du Manitoba.

6 | EMPLOI

Initiatives en cours

- S'assurer de revoir régulièrement la politique relative aux mesures d'adaptation raisonnables pour le personnel d'Efficacité Manitoba.
- Continuer à élaborer des plans individuels d'intervention en cas d'urgence pour les membres du personnel en situation de handicap qui ont besoin d'aide.
- Lorsque le consentement est donné, élaborer un processus pour communiquer au personnel d'intervention d'urgence les informations du plan d'intervention en cas d'urgence.

- Continuer à revoir les programmes et les processus d'emploi afin de relever et d'éliminer les obstacles à l'emploi.
- Améliorer les occasions de sensibilisation pour que les candidates et candidats puissent demander des mesures d'adaptation raisonnables tout au long du processus de recrutement.
- S'assurer que les personnes nouvellement embauchées sont informées de nos politiques relatives aux mesures d'adaptation pour le personnel en milieu de travail.

Résultats

- Les membres du personnel auront un processus juste et cohérent pour demander au besoin des mesures d'adaptation.
- Les membres du personnel en situation de handicap qui auraient besoin d'aide si une urgence survenait auront des plans individuels d'intervention en cas d'urgence.
- Le personnel d'intervention d'urgence aura accès aux plans d'intervention en cas d'urgence (lorsque le consentement est donné).
- De meilleures perspectives d'emploi seront offertes aux membres du public en situation de handicap en raison d'obstacles.
- Les candidates et candidats seront au courant du processus pour demander des mesures d'adaptation raisonnables tout au long du processus de recrutement.
- Notre politique sur les mesures d'adaptation raisonnables s'harmonisera avec le Code des droits de la personne du Manitoba.