

Embauche des assistants de laboratoire pour les étudiants handicapés dans les domaines des STIM

Les assistants de laboratoire, les assistants sur le terrain ou tout autre assistant scientifique universitaire peuvent servir de soutien, de « mesure d'adaptation », pour les étudiants handicapés inscrits dans les programmes scientifiques. Un assistant pourrait se voir demander de verser un produit chimique ou de le changer de place, de manipuler les équipements, d'aider aux déplacements dans le laboratoire, de décrire le matériel, etc.

Souvent, ce type de mesure d'adaptation est une nouvelle expérience tant pour l'étudiant que pour les membres du corps professoral et le personnel des Services d'accessibilité. Selon les fournisseurs de services pour les personnes handicapées de l'Ontario, la majorité des assistants de laboratoire sont des bénévoles qui ont une formation en science ou un étudiant déjà dans la classe. Ainsi, les étudiants travaillent souvent en équipe dans le laboratoire. Il peut être donc pertinent que le superviseur du laboratoire jumelle l'étudiant handicapé avec un autre étudiant qui l'aidera dans des tâches précises. La divulgation des détails relatifs au handicap à l'« étudiant-aidant » n'est pas forcément nécessaire. Dans certains cas, le superviseur du laboratoire peut assigner des tâches à l'équipe, tout en ayant à l'esprit les besoins de l'étudiant handicapé.

Les besoins de l'étudiant-aidant doivent également être considérés s'il agit à titre d'assistant, et ses apprentissages ne doivent pas être compromis. Un des inconvénients de cette mesure d'adaptation est que l'étudiant-aidant peut ne pas toujours être en mesure d'assister à la classe. Le fait de discuter de ce scénario avec tous les étudiants jumelés permet d'aborder la question de la fiabilité. Il peut parfois être avisé d'embaucher un assistant de laboratoire, particulièrement si le niveau d'aide nécessaire est assez important (p. ex. : cinq heures par jour ou toute la journée pour les étudiants des cycles supérieurs) ou lorsque les apprentissages de l'étudiant-aidant peuvent être compromis. Les fournisseurs de services pour les personnes handicapées indiquent que dans certains cas, les superviseurs de laboratoire ont aidé des étudiants handicapés.

Cette fiche-conseil vise à offrir des suggestions et des pratiques exemplaires quant à ce type de « mesure d'adaptation », particulièrement s'il faut embaucher un assistant de laboratoire.

À la suite de cette fiche-conseil, une brève étude de cas est présentée quant à l'embauche d'un assistant sur le terrain pour une étudiante aveugle. Cette étude de cas comporte également un exemple d'affichage de poste et des questions d'entrevue.

Définir le rôle

- Les exigences à l'égard de l'assistant et les responsabilités de ce dernier doivent être définies en concertation avec l'étudiant, l'enseignant ou le coordonnateur de programme de la faculté et le personnel des Services d'accessibilité.
 - Clarifier les objectifs d'apprentissage du cours ou du programme, et déterminer l'aide requise par l'étudiant afin qu'il atteigne les objectifs d'apprentissage.
 - Clarifier le rôle de l'assistant.
 - Clarifier les limites (discuter de l'intégrité des données et de ce que l'étudiant doit être capable de faire seul).
- L'étudiant handicapé doit également comprendre les attentes envers lui et son rôle. Il dirigera ses propres activités avec l'aide de l'assistant de laboratoire.

Affichage de poste

- Créer un exemple d'affichage de poste (exemple ci-joint), et y inclure une description des tâches, du type d'aide requise, de l'environnement de travail et du type de handicap, avec la permission de l'étudiant (p. ex. : étudiant sourd, étudiant à mobilité réduite, étudiant aveugle).
- Inclure les compétences, l'expertise et les connaissances requises, et les traits de personnalité souhaitables pour le poste (posséder une grande patience, être en mesure de présenter des idées innovatrices afin d'assurer l'inclusion dans les activités).
- L'étudiant handicapé doit participer à la création de l'affichage de poste.
- L'affichage de poste peut être distribué auprès des membres du corps professoral, des réseaux de l'établissement, des autres écoles ayant des programmes semblables, des organismes œuvrant dans le même domaine d'étude et les réseaux pour les personnes handicapées.

Entrevues

- Idéalement, l'étudiant handicapé devrait participer aux entrevues et pouvoir se prononcer quant au choix final.
- Élaborer une liste de questions d'entrevue (exemple ci-joint) qui aidera à sélectionner le bon candidat pour le poste.
- Il est préférable que l'étudiant parle de son handicap au début de l'entrevue étant donné qu'elle est inhérente au rôle de l'assistant (p. ex. : « Je suis aveugle, mais je voyais un peu et percevais les couleurs quand j'étais jeune. Lorsque vous me décrivez les choses, cela m'aide beaucoup si vous m'indiquez les couleurs. »)
- Il est préférable que le processus d'entrevue inclue un test afin de sélectionner le bon candidat pour le poste. Dans l'étude de cas ci-après, l'université cherche un assistant qui travaillera auprès d'une étudiante aveugle. Au cours de l'entrevue, le candidat devra lui décrire oralement une image/un graphique. Il devra également participer à une formation de guide voyant.

- Si l'étudiant handicapé doit travailler avec l'assistant, les entrevues devraient être menées en personne afin qu'il puisse sélectionner le bon candidat pour le poste.
- À la suite du processus d'entrevue, l'étudiant handicapé, le membre du corps professoral et le personnel des Services d'accessibilité (le cas échéant) devront réduire la liste de candidats potentiels, vérifier les références et prendre une décision.

Formation

- Une formation devrait être offerte afin d'aider l'assistant à mieux comprendre son rôle. Elle devrait comprendre un cours de sensibilisation au handicap en lien avec poste. (p. ex. : Dans l'étude de cas de l'étudiante aveugle, l'assistant a participé à une formation de guide voyant).
- Une formation relative à la sécurité en laboratoire doit également être offerte.

Évaluation

- Le membre du corps professoral devrait faire des évaluations au début, au milieu et à la fin du contrat de l'assistant (sur une base annuelle ou semestrielle si l'assistant travaille à long terme pour l'étudiant au cycle supérieur), ceci afin que l'étudiant handicapé puisse fournir sa rétroaction et recevoir celle de l'assistant. Ce processus contribuera à établir une relation de travail favorisant une communication ouverte et honnête, où l'étudiant et l'assistant se sentiront à l'aise de discuter de ce qui fonctionne, ou pas, et de ce qui devrait être fait différemment.

Paiement

- La source de financement pour embaucher l'assistant (p. ex. : le département, le bureau du vice-recteur, un partenariat avec les Services d'accessibilité) et le taux salarial offert (tel que le taux pour des services occasionnels ou le salaire pour les assistants à l'enseignement) doivent être déterminés suffisamment à l'avance.

Conseils généraux/Considérations

- Bien que l'étudiant préfère travailler avec un même assistant de laboratoire ou assistant sur le terrain tout au long de ses études, celui-ci devra probablement travailler avec différents assistants embauchés sur la base de contrats à court terme.
- Il est suggéré de conserver les curriculum vitae des meilleurs candidats au cas où il serait nécessaire de communiquer avec eux afin d'appeler un assistant suppléant ou de remplacer un assistant qui est parti.
- Il est suggéré de s'assurer que l'enseignant ou le membre du corps professoral comprennent le rôle de l'assistant, et que ce dernier n'interfère pas dans les communications entre l'enseignant et l'étudiant.
- Il est suggéré de prendre en considération une préférence pour un assistant masculin ou féminin. Dans l'étude de cas ci-après, le genre n'était pas un important facteur. Toutefois, cela peut devenir important dans certaines circonstances et pour certains étudiants.

ÉTUDE DE CAS

Cette étude présente le cas d'une étudiante totalement aveugle qui faisait une maîtrise en conservation forestière. Étant donné que son programme d'étude nécessitait du travail sur le terrain, les Services d'accessibilité et l'établissement ont convenu que l'embauche d'un assistant serait la mesure d'adaptation la plus appropriée. Les Services d'accessibilité assumaient le salaire de l'assistant qui recevait 25 \$ l'heure [il est à noter que cela n'est pas toujours possible et d'autres sources de financement devraient être examinées]. Il a été décidé que l'assistant devait recevoir un salaire presque équivalent que celui d'un assistant à l'enseignement.

Un étudiant de premier cycle du programme de foresterie a donc été embauché comme assistant pour aider l'étudiante de maîtrise lors d'un travail sur le terrain de huit jours. L'étudiante était à l'aise de travailler tant avec un homme qu'avec une femme. Le genre n'a donc pas été pris en considération lors du processus d'embauche. Le travail sur le terrain était un cours intensif et l'assistant s'en est très bien tiré.

Les qualités de l'assistant qui se sont avérées les plus importantes ont été sa maturité, son sens de l'initiative, sa sensibilité quant aux besoins liés au handicap, et sa convivialité avec l'étudiante et les autres membres de la classe. Dans ce cas précis, le fait d'embaucher un étudiant de proximité d'âge à celui de la cohorte de maîtrise a été bénéfique, car cela a facilité l'intégration sociale de l'étudiante handicapée.

À la suite du travail sur le terrain de huit jours, il a été convenu que d'autres assistants seraient embauchés pour les autres périodes de travail sur le terrain durant le trimestre. L'étudiante de maîtrise a décidé de tirer profit de ces occasions pour connaître et « tester » d'autres assistants, car elle espérait trouver un assistant qui s'engagerait auprès d'elle à faire du travail de terrain plus exigeant lors de la deuxième année de son programme.

L'étudiante aveugle était une adulte qui comptait plusieurs années d'expérience de travail. Elle a élaboré plusieurs questions d'entrevue, mené plusieurs entrevues, vérifié des références, sélectionné le candidat et organisé la formation. Tout au long du processus, l'étudiante a communiqué avec son conseiller des Services d'accessibilité et sollicité les commentaires de ce dernier et de son coordonnateur de programme universitaire. Elle était très à l'aise de parler ouvertement de son handicap et de ses besoins quant aux mesures d'adaptation.

EXEMPLE D’AFFICHAGE DE POSTE

Possibilité d’emploi : Assistant/Guide

Durée : Du 5 septembre au 12 septembre, avec la possibilité d’ajouter d’autres dates

Mode de paiement : Allocation

L’écologie forestière vous intéresse-t-elle? Souhaitez-vous travailler avec une étudiante handicapée? Si tel est le cas, voilà une occasion idéale pour vous.

Une étudiante du Programme de maîtrise en conservation forestière de l’Université X a besoin d’un assistant/guide afin de l’accompagner lors d’une période de travail sur le terrain de huit jours, soit du 5 septembre au 12 septembre. Il y aura d’autres périodes de travail sur le terrain au cours de l’année universitaire qui offriront de nouvelles occasions de travailler avec l’étudiante.

Votre rôle sera d’aider l’étudiante aveugle à participer au travail sur le terrain dans la forêt Haliburton (<http://www.haliburtonforest.com>).

Les tâches peuvent inclure, mais sans s’y limiter :

- Décrire l’information visuelle
- Aider à rendre les activités d’apprentissage accessibles (apprentissage pratique)
- Accomplir les tâches où il est nécessaire de voir (mesurer, marquage, etc.)
- Offrir de l’aide à titre de guide voyant (une formation sera offerte)

L’étudiante qui a besoin d’aide est motivée sur le plan académique, d’un caractère facile et avec un bon sens de l’humour. Lors du processus d’entrevue, vous rencontrerez l’étudiante et en apprendrez davantage quant à cette possibilité d’emploi.

Vous recevrez une allocation, serez hébergé gratuitement et recevrez une indemnité pour vos dépenses connexes.

Détails quant au travail sur le terrain :

Vous aiderez l’étudiante lors des activités suivantes :

- Sorties en forêt/écologiques
- Végétation forestière (identification des espèces et compilation des données)
- Invertébrés (collecte, identification et compilation des données)
- Champignons (identification et compilation des données)

Si cette possibilité d’emploi vous intéresse, veuillez envoyer votre curriculum vitae à [inclure les coordonnées ici] avant le 20 août en indiquant en objet « Guide sur le terrain ».

EXEMPLES DE QUESTIONS D'ENTREVUE ET PROCESSUS

Introduction :

- Donner un aperçu du rôle de l'assistant/du guide.
- Donner un aperçu du handicap [de l'étudiant], de la technologie utilisée, des mesures d'adaptation étant donné que cela est inhérent au rôle de l'assistant/du guide (selon le niveau de confort de l'étudiant de divulguer des détails quant à son handicap).
 - Exemple : Je suis née avec une maladie oculaire (dystrophie maculaire). Lorsque j'étais enfant, je pouvais distinguer les gros caractères, les couleurs et faire du vélo seule. À l'adolescence, j'ai eu une seconde maladie oculaire (rétinite pigmentaire), ce qui a entraîné ma cécité. Ainsi, lorsque vous me décrivez les choses, cela m'aide beaucoup si vous m'indiquez les couleurs. En ce qui a trait à la technologie, j'utilise un logiciel de lecture à l'écran (expliquer le fonctionnement). Je me sers du braille et je prends mes notes en braille moi-même.
- Demander au candidat s'il a des questions.
- Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse quant à ces questions d'entrevue. Je souhaite seulement vous connaître et à connaître vos antécédents.

Questions :

1. Quelles sont vos trois principales forces que les autres disent apprécier chez vous?
2. Pourquoi cette possibilité d'emploi vous intéresse-t-elle?
3. Parlez-moi d'un conflit que vous avez eu au travail ou lors d'un travail bénévole. Quelle était la situation, quelles sont les étapes que vous avez suivies et comment la situation s'est-elle résolue? Qu'est-ce que cette situation vous a appris? Que feriez-vous de différent la prochaine fois?
4. Parlez-moi d'une situation où vous avez fait preuve de créativité et d'innovation afin de résoudre un problème. Quelle était la situation, quelles sont les étapes que vous avez suivies et comment la situation s'est-elle résolue?
5. Parlez-moi d'une situation où vous aider à rendre un processus ou une situation plus inclusive pour un individu ou un groupe. Quelle était la situation, quelles sont les étapes que vous avez suivies et comment la situation s'est-elle résolue?

Test :

6. Veuillez décrire oralement l'image fournie au mieux de vos capacités.
7. Je souhaite vous aider à atteindre vos objectifs d'apprentissage/répondre à vos intérêts en retour. D'après ce que vous savez maintenant, que souhaiteriez-vous retirer de cette possibilité d'emploi?
8. Avez-vous déjà travaillé avec une personne handicapée? Si oui, décrivez votre expérience.
9. Avez-vous des questions?

Clore l'entrevue en donnant un aperçu des tâches du guide voyant, et expliquer que le candidat sélectionné sera formé par un éducateur spécialisé en orientation et en mobilité.