



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada



Rapport d'étape du Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025

Femmes et Égalité des genres Canada
2023



Droit d'auteur

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut être reproduit, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales, sans frais ni autre permission. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans l'autorisation écrite de [Femmes et Égalité des genres Canada](#).

Pour de plus amples renseignements, communiquer avec :

Femmes et Égalité des genres Canada

C.P. 8097, succursale T, CSC

Ottawa (Ontario)

K1G 3H6

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le ministère des Femmes et Égalité des genres, 2023.

Rapport d'étape 2023 – Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025 (français)

ISBN N° de cat. SW1-15F-PDF (fichier PDF électronique)

ISSN 2817-7150

Accessibility Action Plan 2022-2025 – Progress Report 2023 (anglais)

ISBN N° de cat. SW1-15E-PDF (fichier PDF électronique)

ISSN 2817-7142



Table des matières

Message de la sous-ministre	4
Message de la championne de l'accessibilité	5
Général.....	6
Contactez-nous.....	6
Aperçu	7
Progrès.....	9
L'emploi.....	9
L'environnement bâti	11
Les technologies de l'information et des communications	12
Les communications autres que les technologies de l'information et des communications	13
L'acquisition de biens, de services et d'installations	15
La conception et prestation de programmes et de services	15
Le transport	16
Consultations	17
Notre route vers la collaboration sur l'accessibilité.....	17
Ce qu'on nous a dit.....	17
Rétroaction.....	19
Systémiques et comportementaux.....	19
Environnementaux	19
Communication.....	20
Au-delà de 2023.....	20
Paroles en mouvement	21
Glossaire	22



Message de la sous-ministre

Au nom du ministère de Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), j'ai le privilège de présenter notre *Rapport d'étape 2023 du Plan d'action sur l'accessibilité*. Notre vision d'accroître l'accessibilité au Canada, et dans l'ensemble de la fonction publique, constitue une priorité continue, et je suis fière d'exposer les progrès réalisés par notre ministère jusqu'à présent.

En 2023, FEGC a adopté le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, a mis en œuvre des pratiques d'embauche novatrices, et a entrepris d'examiner ses systèmes, logiciels et sites Web en vue d'éliminer les obstacles. Nous avons revu nos engagements ministériels afin de mettre davantage l'accent sur l'accessibilité et avons créé le Réseau des personnes en situation de handicap pour guider nos efforts, nous aider à continuer d'apprendre et d'éclairer notre travail. Le Réseau est appuyé par la Championne de l'accessibilité, chargée de travailler avec l'ensemble de l'équipe de direction et les membres du personnel pour faire progresser l'accessibilité à tous les échelons de l'organisme.

Nos résultats reposent sur le principe de « *Rien sans nous* » : *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* (la Stratégie), où les personnes en situation de handicap contribuent à l'élaboration du *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025* et à la préparation de notre premier rapport d'étape. Nous avons sollicité de la rétroaction sur le Plan par le biais de formes d'engagement accessibles et nous nous engageons à devenir un ministère encore plus inclusif, tout en continuant à surmonter les obstacles persistants.

Des progrès ont été réalisés au cours de la dernière année, et nous continuons notre travail. Nous aspirons à être un lieu de travail inclusif et accessible qui reflète la diversité des personnes que nous servons.

À mesure que nous avançons, nous renouvelons notre engagement à continuer d'apprendre, d'innover et de rechercher des améliorations continues.

Nous avons toutes et tous un rôle à jouer pour éliminer les obstacles.

Frances McRae

Sous-ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse



Message de la championne de l'accessibilité

En tant que championne de l'accessibilité, je suis fière d'être à l'avant-garde de l'engagement de Femmes et Égalité des genres (FEGC) à améliorer l'accessibilité au Canada et au sein de notre fonction publique. Notre Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025 est un élément clé de cet effort, décrivant les objectifs, les stratégies, les partenariats et les échéanciers conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Ce rapport décrit nos progrès dans des domaines tels que l'emploi; environnement bâti; les technologies de l'information et des communications; les communications; l'acquisition de biens et de services; la conception et la prestation de programmes et de services; et le transport.

Je suis fière des progrès tangibles que nous avons réalisés. Nos réalisations en matière d'accessibilité sont remarquables. Nous avons augmenté la représentation des personnes en situation de handicap de 4,07 % en 2022 à 8,6 % en 2023; nous avons aménagé deux toilettes universellement accessibles au 10^e étage de notre bureau de Gatineau; et nous avons mis en œuvre avec succès du Passeport d'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. De plus, nous avons créé le Réseau des personnes en situation de handicap afin de guider et garantir que nos efforts en matière d'accessibilité soient éclairés et efficaces, et que des solutions à l'échelle du ministère puissent être trouvées.

L'accessibilité est la pierre angulaire de l'inclusion : c'est une étape clé vers une société sans obstacle qui permet aux personnes en situation de handicap d'accéder à tous les aspects de la vie politique, sociale, économique et culturelle. C'est une responsabilité communautaire et nous avons toutes et tous un rôle à jouer. L'incorporation de l'accessibilité comme partie intégrante de nos processus de conception et de prise de décision garantit non seulement le respect des droits des personnes en situation de handicap, mais favorise également un environnement plus accueillant pour tout le monde.

Leila Boussaïd

Directrice générale, Recherche, données et intersectionnalité



Général

Contactez-nous

Communiquez avec la **Direction générale des ressources humaines** en vue de :

- fournir une rétroaction ou poser des questions
- demander le plan d'accessibilité dans un autre format tel que décrit au paragraphe 8(2) du [Règlement canadien sur l'accessibilité](#)
- demandez des descriptions du processus de rétroaction de Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) dans un autre format, comme décrit au paragraphe 9(5) du [Règlement](#).

Courrier

Femmes et Égalité des genres Canada

C.P. 8097, succursale T, CSC

Ottawa (Ontario) K1G 3H6

À l'attention de la Direction générale des ressources humaines

Téléphone

- Sans frais : 1-855-969-9922
- Numéro local : 613-995-7835
- ATS : 819-420-6905

[Service de relais vidéo](#) (American Sign Language (ASL) ou langue des signes québécoise (LSQ))

Les heures d'ouverture sont du lundi au vendredi de 8 h à 18 h (HE), à l'exception des jours fériés.

Veillez noter qu'aucun service de messagerie n'est disponible. On ne répond aux appels que pendant les heures d'ouverture. La personne qui répondra à votre appel avisera l'équipe responsable de l'amélioration de l'accessibilité à FEGC.

Courriel : [Direction générale des ressources humaines](#)

En ligne : [Formulaire de rétroaction](#)

La rétroaction peut être soumise soit nommément soit de façon anonyme. Un accusé de réception sera envoyé par la même méthode que celle utilisée par la personne ayant fourni le commentaire. [En savoir plus sur les processus de réponse à la rétroaction.](#)

Autres formats

Les formats ci-dessous peuvent être disponibles :

- des gros caractères (police plus grande, plus claire);
- le braille (système en points saillants que les aveugles ou les personnes malvoyantes peuvent lire de leurs doigts);
- des formats audio (enregistrement d'une personne lisant le texte à voix haute);
- des formats électroniques compatibles avec une technologie adaptée.



Aperçu

Le présent rapport a été réalisé par la Direction générale des ressources humaines de FEGC en consultation et en collaboration avec le Réseau des personnes en situation de handicap (RPSH), la championne de l'accessibilité, la Direction générale des communications, l'Équipe des relations de travail, la Direction générale des services intégrés, l'Équipe de la Santé et de la sécurité au travail, la Direction générale des programmes et l'Équipe de la gestion de l'information et technologie de l'information.

Le premier plan d'action sur l'accessibilité de FEGC est la force vive de notre effort collectif pour faire avancer l'accessibilité. Fonder sur les sept domaines prioritaires exigés par la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), les domaines de progrès suivants pour 2023 sont mis en évidence.

L'emploi

- Élaboration et mise en œuvre d'engagements ministériels afin de renforcer une culture d'accessibilité.
- Augmentation de la représentation des personnes en situation de handicap, de 4,07 % en 2022 à 8,6 % en 2023.
- Mise en œuvre d'un processus d'évaluation ergonomique simplifié.

L'environnement bâti

- Veiller à ce que tous les postes de travail du lieu de travail désigné à Gatineau soient accessibles.
- Veiller à ce que le nouveau lieu de travail de Vancouver dispose d'équipements accessibles lors de son ouverture.
- Mise en œuvre de la nouvelle directive du plan de retour au travail en tenant compte des considérations en matière d'accessibilité.

Les technologies de l'information et des communications

- Lancement d'un nouvel [intranet](#) axé sur l'accessibilité, en consultation avec divers groupes internes.
- Inclusion des considérations en matière d'accessibilité dans le Plan ministériel sur le service et le numérique.
- Veiller à ce que les fonctionnalités d'accessibilité de Microsoft 365 soient activées sur les appareils pour tout le personnel.

La communication autre que les technologies de l'information et des communications

- Adoption du [Passport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#).
- Désignation d'une nouvelle personne championne de l'accessibilité et lancement du Réseau des personnes en situation de handicap.
- Mise en œuvre d'une trousse de publication vidéo plus rigoureuse et accessible pour les réseaux sociaux de FEGC.

L'acquisition de biens, de services et d'installations

- Meilleure compréhension de l'accessibilité pour le personnel d'approvisionnement en participant à des activités d'apprentissage.
- Création d'un formulaire de considération en matière d'accessibilité pour le processus d'acquisition.

La conception et la prestation de programmes et de services

- Amélioration de l'accessibilité du *Guide de candidature à l'appel de propositions*.
- Désignation d'une personne responsable de dossiers pour prendre en charge les demandes de mesures d'adaptation des gestionnaires.



- Ajout de mesures de vérification linguistique en langage simple aux processus à utiliser pour tous les nouveaux produits de formation.

Le transport

- Partage d'informations concernant le stationnement et l'entreposage des vélos dans les bâtiments du FEGC.
- Mise en œuvre d'un moyen pour permettre aux membres du personnel de donner leur avis concernant le stationnement et les déplacements domicile-travail.



Progrès

Nous avons progressé depuis le lancement de notre premier plan d'action et nous avons le plaisir de présenter le rapport d'étape annuel initial de FEGC. Cette dernière année a été une année d'écoute et d'apprentissage continu pour faire avancer les efforts d'accessibilité au sein du Ministère et pour favoriser un milieu de travail et une culture plus accessibles. Tout en déployant des mesures concrètes pour apporter un vrai changement systémique; il reste encore beaucoup de travail à faire.

Le Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025 (PAA) est axé sur les sept domaines prioritaires décrits dans la *Loi* et est informé par des consultations continues avec des personnes en situation de handicap. Le rapport d'étape met en avant des mesures et sous-activités conçues pour éliminer des obstacles et créer des conditions meilleures pour les personnes en situation de handicap au cours de la dernière année.

L'emploi

But : Améliorer le recrutement, la rétention et la promotion des personnes en situation de handicap.

1. Examiner les processus de mesures d'adaptation pour augmenter la rapidité et la qualité des services et adopter une approche de type « oui par défaut ».
 - L'Équipe des relations de travail a mené une analyse du processus concernant **l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (OMA)** au printemps 2023 et a établi le processus d'OMA en cinq étapes du gouvernement du Canada comme un processus efficace pour FEGC.
 - Un **nouveau processus d'évaluation ergonomique** a été élaboré et mis en œuvre, qui comprenait des séances d'information pour tout le personnel. Cela a conduit à une augmentation des demandes d'évaluation ergonomique et à des améliorations des délais.
2. Se doter de processus de recrutement axés sur les personnes en situation de handicap afin de combler les écarts identifiés, et accéder à des programmes gouvernementaux pour atteindre cet objectif.
 - L'Équipe de la dotation a **créé divers bassins de personnes pleinement qualifiées**, tant pour les personnes en situation de handicap que pour les personnes membres d'autres groupes en quête d'équité. Par exemple, les bassins EC-04 et EX-01 sont actifs et toujours proposés aux gestionnaires responsables de l'embauche. Ce bassin EX-01 est accessible à tous les ministères partout au Canada afin d'augmenter les occasions pour les candidatures qualifiées.
 - FEGC a organisé un kiosque représentant différentes occasions d'emploi lors des **salons d'emploi virtuels pour les personnes en situation de handicap** d'Emploi et Développement social Canada en 2022 et 2023. Comme la plupart des candidatures ne répondaient pas au profil bilingue requis, FEGC s'attaque à cet obstacle en créant des nominations bilingues non impératives.
3. Identifier et établir des objectifs et des plans en matière d'embauche et de promotion en fonction du contexte, des besoins en dotation et des lacunes pour augmenter considérablement la représentation ministérielle dans la fonction publique afin d'atteindre un objectif de représentation des personnes en situation de handicap de 7 % d'ici 2025.
 - Un plan de dotation a été élaboré en mai 2022 et une stratégie de dotation est en cours de développement pour 2023. Les activités de ce plan comprenaient la promotion de [La Porte virtuelle des talents en situation de handicap](#) et la création d'un comité d'approbation pour les nominations de personnes qui ne font pas partie des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Un processus de suivi des progrès concernant le plan et la stratégie de dotation a été mis en place lors de réunions trimestrielles avec toutes les directions générales. Nous avons



constaté une augmentation dans l'embauche de personnes en situation de handicap de 4,07 % lors de l'exercice 2021-2022 à 8,6 % en septembre 2023.

4. Veiller à ce que toute personne qui participe au processus d'embauche suive la formation suivante : Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120, anciennement H205).
 - La formation « Les pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié » (COR120) fait désormais partie de la **liste de formations obligatoires** pour toute personne impliquée dans les processus d'embauche et avec sous-délégation des RH. Cette formation fait l'objet d'un suivi afin de garantir un achèvement dans les échéanciers. Environ 85 % des 68 membres du personnel ayant suivi la formation au cours de l'exercice 2022-2023 occupaient des postes de supervision ou de gestion.
 - Tout le personnel et toutes les candidatures potentielles ont été sensibilisés à l'**engagement de FEGC en faveur d'un recrutement inclusif** au moyen d'offres d'emploi et du plan de dotation en personnel. L'objectif est de créer un espace plus sûr pour les candidatures potentielles en quête d'équité et de rendre les emplois de FEGC davantage attrayants afin que les personnes candidates puissent postuler avec l'assurance que le comité de sélection sera formé aux préjugés inconscients.
5. Élaborer une procédure et mettre en place des ressources en ce qui concerne les rajustements ou les mesures d'adaptation pendant le processus de dotation.
 - Un **processus pour les demandes de mesures d'adaptation dans les processus de dotation** a été mis en œuvre. Toutes les conseillères et tous les conseillers en ressources humaines ont participé à une formation interne virtuelle en mars 2023. Ces personnes sont désormais mieux outillées pour déterminer les ressources appropriées et répondre aux demandes dans des délais respectables.
 - Une personne au sein de l'Équipe des ressources humaines a été désignée comme une **ambassadrice** et cette personne tient l'équipe de dotation informée des réunions avec la Commission de la fonction publique (CFP) concernant les demandes de mesures d'adaptation. Une personne ambassadrice suppléante a également été désignée.
6. Intégrer les considérations en matière d'accessibilité dans les plans de ressources humaines du Ministère et dans tout autre plan.
 - Les mesures du Plan d'action sur l'accessibilité se retrouvent dans la stratégie de dotation. **Des engagements ministériels ont été élaborés et mis en œuvre** afin de renforcer une culture qui favorise l'accessibilité. Les ententes de rendement pour tout le personnel de l'exercice 2023-2024 comprennent un minimum obligatoire de quatre heures de formation ou d'activités d'apprentissage relatives à la diversité, à l'inclusion, à l'accessibilité, au bien-être, à la santé mentale ou à la résilience. Cela comprend le cours obligatoire de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) intitulé « [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité \(INC115\)](#). »
7. Élaborer des documents d'orientation et des outils pour les gestionnaires d'embauche.
 - Une **nouvelle page de dotation** sur l'intranet, lancée en janvier 2023, comprend des informations concernant les mesures d'adaptation comme des outils pour les gestionnaires d'embauche de la CFP. Ceci permet de mieux équiper et conscientiser les gestionnaires d'embauche à l'importance des mesures d'adaptation, ce qui a conduit à l'approbation de la plupart des demandes de mesures d'adaptation.



- **De nouveaux outils** sur la détection et l'atténuation des préjugés et des obstacles dans les processus de dotation ont été ajoutés à l'intranet en juillet 2023. Ces outils sont obligatoires pour tous les processus de dotation annoncés et non annoncés.
8. Établir un sous-comité sur l'accessibilité au sein du Comité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (constitué notamment de membres du personnel en situation de handicap) pour examiner et cerner les lacunes, le cas échéant, pour être plus accessible et plus inclusif.
- Le **Réseau des personnes en situation de handicap** a été lancé par la championne et la présidente de l'accessibilité en juin 2023 et promu lors de la Semaine nationale de l'accessibilité. Le Réseau dispose de sa propre [boîte de courriel](#) et d'une page sur l'intranet faisant la promotion de sa communauté, y compris son mandat. Le Réseau compte 18 membres, dont deux personnes à la présidence et une personne dans le poste de secrétaire. Le Réseau se réunit tous les mois.

L'environnement bâti

But : Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti.

1. Examiner l'environnement bâti en consultation avec des personnes en situation de handicap (membres du personnel, clientèle et autres personnes qui travaillent couramment dans les bâtiments).
 - **Les améliorations en matière d'accessibilité** sur le lieu de travail de Gatineau comprennent le remplacement des portes en bois dur des couloirs communs par portes en bois dur dotées de fenêtres; l'installation de boutons d'accessibilité sans contact pour presque toutes les portes; l'installation de panneaux ministériels aux 10^e et 11^e étages; et l'achèvement de la construction de deux toilettes à accès universel au 10^e étage. Ces toilettes ont été conçues avec l'aide d'une personne spécialiste en accessibilité et construites selon les directives du *Code de construction du Québec*.
2. Examiner le nouvel environnement bâti en consultation avec des personnes en situation de handicap (membres du personnel, clientèle et autres personnes qui travaillent couramment dans le bâtiment) dans les espaces de travail régionaux pour déterminer comment il pourrait être plus accessible et plus inclusif.
 - L'Équipe de la SST et l'Équipe des Installations ont veillé à ce que le **nouveau lieu de travail de Vancouver** soit doté de bureaux, de chaises, de bras d'écran, de casiers, d'une trousse de premiers soins, d'un four micro-ondes et d'un réfrigérateur accessible. La conception et les plans d'étage du lieu de travail ont été approuvés pour leur mise en œuvre.
 - L'Équipe de la SST a examiné tous les espaces de travail à **Moncton, Montréal et Edmonton**. Tous les espaces de travail ont été jugés comme étant accessibles. Un soutien virtuel a été reçu pour l'examen de ces bureaux régionaux. Une signalisation ministérielle a été installée à Moncton. Une demande d'évaluation du site de Moncton a été suspendue en raison d'un éventuel déménagement. L'Équipe des services ministériels a demandé une évaluation de l'accessibilité par le biais de SPAC pour le site d'Edmonton à compter d'août 2023. Une réponse de SPAC pour lancer le processus de demande d'évaluation de l'accessibilité du site de Montréal est en attente.
3. Promouvoir activement les fonctionnalités et services d'accessibilité proposés dans les espaces de travail et les espaces publics.
 - La Direction générale des services intégrés a désigné du **personnel sur place pour guider et orienter les membres du personnel** dans tous les bureaux. Au début du retour au bureau, une personne coordonnatrice de bureau a organisé six visites guidées et quatre séances d'information



pour les membres du personnel. Les gestionnaires et le soutien administratif en sont désormais responsables.

- En janvier 2023, les communications internes et FEGC au travail (le groupe de travail sur le retour au bureau qui a adopté le nom stylisé FEGC au travail) ont établi une stratégie et un plan de communication pour **mettre en œuvre la nouvelle directive sur le retour au travail avec des considérations en matière d'accessibilité**. Cela comprenait la création d'une page intranet contenant toutes les informations pertinentes pour le travail hybride, liée depuis la page d'accueil de l'intranet pour un accès plus facile. La sensibilisation aux équipements mis à la disposition des membres du personnel qui travaillent de façon hybride a été réalisée au moyen de deux courriels, de trois articles dans *Le Monde de FEGC* (bulletin d'information électronique interne) et de la publication d'informations sur l'intranet.

4. Veiller à ce que les événements et les réunions soient accessibles à tout le personnel et, le cas échéant, au public.

- La **Sensibilisation** aux fonctionnalités d'accessibilité de Microsoft (MS) Teams et aux bonnes pratiques pour les réunions hybrides a été renforcée dans les courriels de FEGC au travail, *Le Monde de FEGC* et sur les pages intranet FEGC au travail et les pages des TI. **La rétroaction est recueillie** de manière continue au moyen d'un sondage auprès des membres du personnel concernant le retour au bureau.

Les technologies de l'information et des communications

But : S'assurer que les technologies de l'information et des communications peuvent être utilisées par tout le monde.

1. Veiller à ce que les considérations en matière d'accessibilité soient intégrées dans le plan des TI.

- Le Plan ministériel sur le service et le numérique **comprend des considérations en matière d'accessibilité** et a été signé par la sous-ministre en juin 2023. Les consultations pour ce plan ont regroupé 15 personnes réparties dans 9 directions.

2. Intégrer et s'associer au Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (Programme d'AATIA) afin de pouvoir offrir un large éventail de mesures d'adaptation, d'approches de rechange, d'outils, de formations, de services, de ressources et de technologies informatiques adaptées pour les membres du personnel en situation de handicap.

- FEGC a utilisé les services du Programme d'AATIA pour guider et soutenir les outils d'accessibilité destinés aux membres du personnel.

3. Examiner les systèmes, les logiciels, les sites Web et l'équipement pour s'assurer qu'ils sont accessibles et élaborer un plan pour éliminer les obstacles.

- La Direction générale des communications et les l'Équipe des TI **ont mis en œuvre une stratégie pour mettre à jour le site Web externe de FEGC** en trois phases incluant un examen de l'accessibilité. Les phases 1 et 2 ont été achevées en 2023 et comprenaient une mise à jour de la page d'accueil et une refonte de la section sur la violence fondée sur le sexe et de la section 2ELGBTQI+. Comme le site Web passe à un système de gestion de contenu, il continuera à garantir un niveau élevé d'accessibilité pour toutes les personnes qui l'utilisent.
- Un **nouvel intranet** élaboré dans une optique d'accessibilité et en consultation avec divers groupes internes a été lancé en janvier 2023.



4. S'assurer que les fonctionnalités d'accessibilité peuvent être prises en charge par les appareils.
 - L'Équipe des TI a veillé à ce que les fonctionnalités d'accessibilité de MS 365 soient activées sur les appareils de tout le personnel.
5. Fournir et promouvoir des ressources qui aident les membres du personnel à générer du contenu accessible (interne et externe) au moyen d'outils courants (p. ex. Microsoft Office).
 - L'Équipe des TI encourage l'utilisation des fonctions d'accessibilité dans MS 365. Les formations proposées dans le cadre du Programme d'AATIA sont également communiquées dans *Le Monde de FEGC* et sur la nouvelle page intranet sur l'accessibilité.
6. Adopter des mesures et des procédures pour permettre l'installation d'équipements informatiques accessibles, inclusifs et sans obstacle.
 - **Les fonctionnalités d'accessibilité sont activées** et peuvent être utilisées sur les postes de travail FEGC (p. ex. lecture à haute voix et synthèse vocale dans MS Office) et pour les téléphones mobiles de FEGC (p. ex. amélioration de la visibilité, des conversations et du son, aide à l'interaction et à la dextérité, et autres options avancées).

Les communications autres que les technologies de l'information et des communications

But : Rendre les communications accessibles à tout le monde et créer un environnement garantissant l'accessibilité.

1. Fournir du contenu (p. ex. des documents) dans des formats accessibles, dans la mesure du possible, afin de promouvoir l'accessibilité.
 - L'équipe des Services créatifs veille à ce que tous les travaux de conception graphique fassent l'objet d'un **examen d'accessibilité et d'essais de conformité** aux normes d'accessibilité AA ou AAA pour les images et le texte. L'équipe a également mis en œuvre une **trousse de publication de vidéos plus accessible** à utiliser sur les réseaux sociaux de FEGC. Cela comprend la publication de vidéos, de fichiers de sous-titres et de transcriptions sur des canaux de médias sociaux spécifiques et des conseils au sujet d'options de rechange pour les canaux moins accessibles (p. ex. s'assurer qu'il y a un descripteur dans la publication ou un lien hypertexte vers une transcription).
2. Élaborer une stratégie d'accessibilité et d'analyse des obstacles pour les personnes en situation de handicap et élaborer un plan d'action.
 - Le **Plan d'action sur l'accessibilité** a été publié en décembre 2022. La sous-ministre a annoncé sa publication en janvier 2023 et a encouragé les membres du personnel à communiquer leur rétroaction. Il a également été mis en avant dans le bulletin de janvier 2023 *du Monde de FEGC*.
3. Désigner une personne championne de l'accessibilité qui fournira un leadership visible et soutenu en matière d'élaboration et de mise en œuvre d'un réseau de membres du personnel en situation de handicap au sein du Ministère.
 - Une directrice générale a été nommée **championne de l'accessibilité** pour soulever les problèmes des membres du personnel en situation de handicap aux échelons supérieurs de la gestion et plaider en faveur de l'accessibilité sur le lieu de travail. Cela a été annoncé dans un courriel de la sous-ministre en mai 2023. La championne soutient le [Réseau des personnes en situation de handicap](#) sous l'égide du Comité de l'inclusion, de la diversité de l'équité, et de



l'accessibilité et soutient le Groupe de travail sur l'accessibilité qui œuvre à collaborer et à rendre compte du Plan d'action sur l'accessibilité.

4. Élaborer un processus pour s'assurer que les préoccupations des membres du personnel en situation de handicap peuvent être transmises de manière confidentielle, notamment par l'intermédiaire du Bureau de l'Ombudsman et au moyen de questionnaires confidentiels.
 - L'Équipe des RH élabore des **sondages annuels portant sur l'accessibilité** pour les membres du personnel en situation de handicap et aussi pour les personnes qui ne sont pas en situation de handicap afin de leur permettre de communiquer leurs expériences et leurs perceptions concernant l'accessibilité, les obstacles et la question de la situation de handicap sur le lieu de travail de manière anonyme. Le premier sondage a été lancé en juin 2022 et 30 % du personnel y a répondu. De ce nombre, 26 % des personnes répondantes ont indiqué être en situation de handicap. Un sondage éclair pour les membres Réseau des personnes en situation de handicap a été communiqué en août 2023.
5. Déterminer, promouvoir et encourager la formation de l'École de la fonction publique du Canada et les événements de sensibilisation, tels que des séances d'information pour démythifier et éliminer la stigmatisation relative à la situation de handicap.
 - L'Équipe des RH et l'Équipe des communications internes ont conçu un **bulletin particulier du Monde de FEGC** pour la Semaine nationale de l'accessibilité en juin 2023. Cela comprenait une section pleins feux sur l'une des personnes neurodivergentes qui travaille au sein de FEGC et ses expériences. L'Équipe des communications internes a également lancé une **nouvelle section** dans *Le Monde de FEGC* en avril 2023 afin de communiquer des conseils, des outils et des ressources en matière d'accessibilité.
6. Encourager l'auto-identification et l'autodéclaration des membres du personnel en situation de handicap afin de réduire la stigmatisation associée au handicap et améliorer les rapports sur la représentation des personnes en situation de handicap.
 - L'Équipe des RH fait valoir l'**autodéclaration** des membres du personnel en situation de handicap en l'intégrant comme partie volontaire d'une liste de contrôle des mesures de dotation pour les nouvelles membres ou nouveaux membres du personnel. Dans le cadre de l'autodéclaration, 23 % des membres du personnel qui ont indiqué appartenir à un ou plusieurs groupes en quête d'équité en matière d'emploi au cours de l'exercice 2022-2023 étaient des personnes en situation de handicap.
7. Élaborer des outils permettant aux membres du personnel et aux gestionnaires d'assurer le développement d'environnements accessibles et inclusifs dès le départ plutôt que de recourir à des mesures d'adaptation après coup, notamment la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada dès le début du processus d'intégration.
 - FEGC est devenu l'un des premiers ministères à adopter le **Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada**. Une séance d'information et des ateliers pour les gestionnaires sur la façon de promouvoir l'utilisation du Passeport et de mieux accompagner les membres du personnel dans le processus de mesures d'adaptation ont eu lieu en mai 2023. Un plan de communication a été élaboré pour le Passeport, comprenant une section dédiée sur l'intranet et des conseils pour amorcer des conversations sur son utilisation dans *Le Monde de FEGC*. Une personne conseillère en ressources humaines et la présidence du Réseau des personnes en situation de handicap **ont suivi une formation avec BAFP** sur l'animation inclusive et accessible de séances et d'ateliers d'information sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, en préparation des prochaines séances internes.



L'acquisition de biens, de services et d'installations

But : Veiller à ce que les biens et services achetés soient accessibles dès leur conception, dans la mesure du possible, afin que les personnes en situation de handicap puissent les utiliser sans mesures d'adaptation.

1. Envisager l'accessibilité dès les premières étapes du processus d'achat afin de ne pas créer d'obstacles pour les personnes utilisatrices finales.
 - Le personnel des achats participe à une **série d'activités d'apprentissage** proposée par l'EFPC (qui sera achevée au cours de l'exercice 2023-2024) afin d'améliorer leur compréhension de l'accessibilité et offrir des programmes et des services davantage efficaces.
 - [Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Approvisionnement \(INC1-V33\)](#)
 - [Rendre ses documents accessibles \(INC1-V46\)](#)
 - [Série sur les consultations en matière d'adaptation en milieu de travail : Approvisionnement accessible \(INC1-V35\)](#)
 - [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité \(INC115\)](#)

De plus, des informations sur la manière d'intégrer l'accessibilité dans le processus d'acquisition sont recueillies à l'aide d'un formulaire de considération en matière d'accessibilité.

La conception et prestation de programmes et de services

But : S'assurer que FEGC est équipé pour concevoir et proposer des programmes et des services qui sont inclusifs, accessibles et bénéfiques pour tout le monde.

1. Intégrer l'accessibilité à toutes les nouvelles politiques et les nouveaux programmes en appliquant l'outil d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) qui comprend une perspective de handicap et intègre une liste de contrôle sur l'accessibilité et l'inclusion.
 - L'équipe chargée des programmes a **ajouté des pratiques de vérification linguistique en langage clair** afin qu'un langage simple soit utilisé pour tous les nouveaux produits de formation.
2. Aider les membres du personnel et les gestionnaires à s'y retrouver dans le processus d'adaptation afin de fournir aux membres du personnel les outils nécessaires à leur travail.
 - Une **personne responsable du dossier** a été désignée et formée afin de répondre aux demandes des gestionnaires et proposer une formation portant sur les mesures d'adaptation. Plusieurs demandes relatives à l'obligation de prendre des OMA ont été soumises à mesure que les gestionnaires prenaient davantage connaissance du [processus d'OMA du Conseil du Trésor](#).
3. Évaluer progressivement les programmes internes, en consultation avec les personnes en situation de handicap à FEGC, afin de déterminer et d'éliminer les obstacles pour ces personnes.
 - L'équipe chargée des programmes a procédé à **un premier examen et à une première révision de l'accessibilité** du *Guide de candidature* pour l'appel de candidatures. Le guide a été révisé pour inclure uniquement les informations les plus pertinentes afin d'en réduire la longueur. Un langage simple a été utilisé avec l'aide d'applications d'édition en langage simple. Le guide comprend également des informations sur la manière de **demandeur des mesures d'adaptation** pour le processus de candidature (p. ex. d'autres formats de documents).
 - Une **analyse continue** du guide a lieu après chaque appel à propositions, en fonction des questions qui n'étaient pas claires pour la clientèle. Des ajustements sont apportés au guide, si nécessaire, comme une reformulation des questions ou en fournissant des exemples plus clairs.



L'équipe consigne les améliorations du processus pour tous les appels à propositions dans un document d'amélioration des processus.

Le transport

But : Fournir un transport équitable et accessible.

1. Communiquer de l'information au sujet des services de transport offerts à proximité des immeubles de FEGC (stationnement, taxi, transports en commun et transports adaptés).
 - L'équipe chargée des communications internes et la Direction générale des services intégrés ont **communiqué des informations sur le stationnement et l'entreposage des vélos** dans les bâtiments de FEGC au moyen des pages intranet de FEGC et dans des courriels concernant le retour au travail. De plus, les membres du personnel ont eu la possibilité de donner leur avis au sujet de leurs expériences en matière de stationnement et de trajet domicile-travail dans le cadre d'un sondage portant sur le retour au bureau en répondant à la question « Quelle a été la chose la plus difficile lors du retour sur les lieux de travail? ».



Consultations

Dans l'esprit de *Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* et conformément aux exigences de la *Loi*, FEGC a organisé une séance d'information volontaire et une séance de consultation volontaire avec le Réseau des personnes en situation de handicap (RPSH). Les membres du Réseau qui souhaitaient participer d'une autre façon ont pu fournir leur rétroaction en répondant à un sondage en ligne.

L'objectif était de recueillir des renseignements sur les leçons apprises et les progrès accomplis au cours de la première année de la mise en œuvre du *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025* et sur les difficultés que les personnes ayant une expérience vécue rencontrent encore du point de vue de l'accessibilité dans le milieu de travail et de bâtir un effectif représentatif.

Notre route vers la collaboration sur l'accessibilité

Phase 1 : Information

En juillet 2023, une séance d'information a été organisée à l'intention du Réseau sur le Plan d'action sur l'accessibilité.

Phase 2 : Sondage

Entre le 11 et le 25 août 2023, les membres ont reçu un sondage anonyme en ligne sur l'accessibilité comme autre solution possible pour les membres du personnel qui souhaitaient faire connaître leur avis, mais qui ne souhaitaient pas participer à la consultation virtuelle. Pour obtenir une copie des directives sur les consultations, veuillez [communiquer avec l'Équipe de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité \(IDEA\) des RH](#). Le sondage était disponible dans les deux langues officielles, contenait les coordonnées de personnes-ressources en cas de questions, utilisait un langage simple, fournissait des définitions et des exemples pour davantage de clarté et était disponible dans d'autres formats, par exemple un document MS Word.

L'éventail de handicaps suivant était représenté par 33 % des membres du RPSH au moment du sondage : la mobilité, l'apprentissage, la capacité auditive, la flexibilité, la santé mentale, la santé ou douleur chronique, la capacité cognitive et la capacité à communiquer.

Phase 3 : Préparation

En août 2023, les RH ont consulté le RPSH pour savoir comment il souhaitait être consulté. Le Réseau a établi un processus de consultation qui a orienté la façon dont la prochaine phase de la consultation sera menée pour qu'elle soit inclusive et accessible, et qu'elle offre l'option de l'anonymat. Pour obtenir une copie des directives sur les consultations, veuillez [communiquer avec l'équipe de l'IDEA](#).

Phase 4 : Consultation

En septembre 2023, les RH ont organisé une consultation virtuelle au moyen de Zoom à laquelle 50 % des membres du RPSH ont participé. Au cours du processus de consultation, des tendances et des obstacles pouvant être d'ordre comportemental ou de nature plus systémique sont apparus.

Ce qu'on nous a dit

FEGC tiendra compte de ce que nous avons entendu au sujet de l'AAP et analysera la rétroaction reçue afin d'évaluer ce qui peut être intégré dans les futures actions en matière d'accessibilité. Un résumé présentant les points saillants de la consultation est fourni ci-dessous. Les résultats de la consultation sont également communiqués à tous les bureaux de premier intérêt (BPR) concernés afin qu'ils puissent mieux orienter leurs actions à l'avenir.



Maintien en poste et avancement

Nous avons entendu qu'il y a un besoin **de revoir les processus de maintien en poste et de promotion** au sein du Ministère. Les personnes en situation de handicap ont exprimé un immense sentiment d'inégalité en ce qui concerne leur avancement professionnel. Elles sont plus susceptibles d'être désavantagées lorsqu'il s'agit d'accéder à des promotions, ce qui crée un obstacle à l'avancement professionnel. Les processus d'embauche à des postes bilingues non impératifs constituent des obstacles pour certaines personnes en situation de handicap, et des offres d'emploi peuvent comporter des préjugés et constituer un obstacle pour certaines personnes, comme la capacité de communiquer efficacement à l'oral et par écrit. Les personnes en situation de handicap ont fait valoir que le matériel d'évaluation devrait être revu afin d'éliminer les préjugés le cas échéant. Enfin, des plans de gestion des talents uniques pour les personnes en situation de handicap pourraient être un outil utile pour favoriser le maintien en poste des membres du personnel en situation de handicap et leur promotion.

Responsabilité

Nous avons entendu qu'il était nécessaire de mieux faire connaître ce qui se fait actuellement en matière d'accessibilité au sein du Ministère et qui sont les parties responsables (BPR). Par exemple, les membres du personnel ne comprennent pas très bien qui soutient la création de communications accessibles.

Sensibilisation et apprentissage

Nous avons entendu qu'il y a un besoin **de changer les idées fausses courantes**. Les personnes en situation de handicap ont le sentiment que les gestionnaires les perçoivent comme étant moins compétentes que les personnes sans handicaps.

Nous avons entendu qu'il y a un besoin **de formation** sur les documents, les présentations et le contenu Web accessibles et le langage simple ainsi qu'un besoin **de formation obligatoire** sur le Programme d'AATIA, le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada et les mesures d'adaptation. Les personnes en situation de handicap ont indiqué que le matériel utilisé au Ministère n'est pas toujours accessible.

Nous avons entendu qu'il y a un besoin **d'accroître la sensibilisation** à l'accessibilité, au capacitisme, aux handicaps invisibles, à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, à d'autres guides et outils. Les personnes en situation de handicap ont exprimé leur angoisse et leur crainte à l'idée de divulguer leur handicap à leur gestionnaire ou à leurs collègues. Il y a un besoin d'espaces sûrs où les membres du personnel peuvent ressentir un sentiment de fierté d'être les personnes qu'elles sont.

Mesures d'adaptation

Nous avons entendu qu'il y a un besoin **de créer des outils et des ressources** pour aider les gestionnaires et les membres du personnel avec le processus d'évaluation ergonomique et d'adaptation. Les personnes en situation de handicap ont avisé qu'il est difficile de trouver des renseignements sur le processus d'évaluation et d'adaptation.

Nous avons entendu qu'il y a un besoin **d'intégrer l'accessibilité et les mesures d'adaptation à l'étape de l'accueil**.



Transparence des données

Nous avons entendu qu'il y a un besoin **de transparence des données** en ce qui touche à la représentation des personnes en situation de handicap au sein du Ministère, comme des lacunes dans l'organisme, le nombre d'embauches, de maintiens en poste et de promotions, ainsi que les statistiques sur l'autodéclaration et l'auto-identification.

Nous avons entendu qu'il y a un besoin **de campagne de sensibilisation à l'auto-identification**. Certaines personnes en situation de handicap ont mentionné hésiter à s'auto-identifier parce qu'elles ne se sentent pas en sécurité de le faire et qu'elles craignent que leur vie privée ne soit pas respectée. De plus, elles ont ajouté qu'il n'y a pas de promesses de stabilité professionnelle ou de développement de carrière pour les personnes qui s'auto-identifient et elles se demandent quelles bonnes raisons elles auraient de s'auto-identifier.

Rétroaction

Les membres du personnel et le public sont encouragés à [faire part de leur rétroaction](#), de manière anonyme ou non, concernant le Plan d'action sur l'accessibilité, les obstacles rencontrés ou toute autre question liée à l'accessibilité, au moyen de notre [formulaire de rétroaction en ligne](#). Les personnes peuvent consulter le [processus de rétroaction sur l'accessibilité](#) pour connaître les autres moyens de fournir une rétroaction et savoir comment nous utilisons la rétroaction.

Un résumé de la rétroaction reçue, y compris les solutions potentielles proposées par les membres du personnel et la manière dont elles ont été prises en compte, est présenté ci-dessous pour chaque type d'obstacle.

Systemiques et comportementaux

- **Obstacle** : Les personnes atteintes de handicaps invisibles font face à des obstacles comportementaux en milieu de travail qui les dissuade de demander des mesures d'adaptation.
- **Mesure** : La réalité des handicaps invisibles en milieu de travail a été évoquée avec le Groupe de travail sur l'accessibilité. Les mesures prises comprennent de fournir de la formation et des outils pour permettre aux gestionnaires d'entamer des conversations sur le Passeport pour l'accessibilité, d'établir une formation obligatoire sur les handicaps et l'accessibilité, d'ajouter l'accessibilité comme objectif dans les ententes de gestion du rendement des cadres, et d'inclure des ressources et des outils sur l'intranet pour l'accessibilité et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Environnementaux

- **Obstacle** : De longs délais d'attente pour une évaluation ergonomique, l'installation de bureaux et l'équipement.
- **Mesure** : L'Équipe de la SST a réglé cette question en faisant une revue du processus d'évaluation ergonomique et en mettant en œuvre un nouveau processus rationalisé. L'Équipe des RH encourage également les membres du personnel à discuter de leurs problèmes d'adaptation avec la personne qui les supervise directement, à l'aide du Passeport pour l'accessibilité.
- **Obstacle** : Le manque de salles de repos réservées, le manque de protection de la vie privée dans les salles de repos, leur disponibilité du fait qu'elles doivent être réservées, et une augmentation du bruit et des distractions en milieu de travail.
- **Mesure** : Les salles de repos actuelles ont été rebaptisées « salles de concentration ». Leur disponibilité ne peut être garantie, qu'elles puissent être réservées ou non. Deux salles de concentration (salles non privées) sont disponibles au 10^e étage à Gatineau sans réservation.



Aucune de ces salles ne peut être entièrement privée pour des raisons de santé et de sécurité.

- La Direction générale des services intégrés a informé tout le personnel à Gatineau que les 10^e et 11^e étages, quel que soit l'espace de travail, sont à la disposition de tout le monde. De nouvelles communications sont nécessaires pour informer les membres du personnel de la façon dont ils peuvent utiliser ces espaces.

Communication

- **Obstacle** : Une image du bulletin d'information *Le Monde de FEGC*, également publiée sur l'intranet, n'était pas accessible. L'image contenait du texte en majuscules.
- **Mesure** : L'Équipe des communications internes a identifié une nouvelle image sans texte et a superposé du texte avec les majuscules appropriées, s'est assurée que l'image contenait un texte de remplacement et a communiqué avec la cliente ou le client qui a fourni l'image pour l'informer de ces questions d'accessibilité afin d'améliorer les futurs bulletins.

Au-delà de 2023

Le recours à des mesures et à des données quantitatives pour évaluer notre rendement fait partie des solutions pour devenir un ministère accessible. Nous devons également évaluer le comportement, la rétroaction sur les efforts et les réalisations, ainsi qu'identifier et traiter les problèmes qui freinent nos progrès.

Le *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025* est un outil évolutif qui, grâce à une action continue, nous aidera à parvenir à un effectif représentatif et à un milieu de travail exempt d'obstacles pour les personnes en situation de handicap. Une des prochaines étapes essentielles de notre travail consiste à réviser le PAA en nous appuyant sur les consultations et la collaboration des membres du personnel en situation de handicap, du RPSH, des parties prenantes clés, des membres du personnel s'intéressant tout particulièrement à créer un milieu de travail accessible, de gestionnaires et d'agentes et d'agents de négociation. L'objectif est de s'assurer que notre plan continue de refléter les points de vue des collectivités directement touchées dans notre milieu de travail de façon que FEGC soit accessible et inclusif. Nous élaborerons aussi un cadre de mesure du rendement qui aidera FEGC à suivre les résultats et à rendre compte plus régulièrement.

La consultation, la collaboration et la communication sont essentielles à l'évaluation de notre parcours vers l'accessibilité. L'équipe IDEA animera les discussions avec les membres du personnel en situation de handicap, le RPSH, les BPR, les membres du personnel s'intéressant tout particulièrement à créer un milieu de travail accessible, les gestionnaires et les agentes et agents de négociation.

1. Au cours de la prochaine année civile, les parties prenantes et les personnes qui contribuent **examineront le rapport d'étape du Plan d'action sur l'accessibilité 2023**, discuteront des résultats et développeront des solutions pour les obstacles qui persistent et les nouveaux qui émergent.
2. L'Équipe des RH **animera une présentation sur les mesures des BPR dans le cadre de leur domaine respectif** dans tout le Ministère. Une période de questions-réponses aura lieu pour permettre une collaboration en vue de déterminer des solutions et des approches efficaces pour éliminer les obstacles.
3. L'Équipe des RH surveillera les progrès et les communiquera au RPSH et aux BPR afin de favoriser la transparence et la collaboration.



Paroles en mouvement

Les paroles et les mesures pour créer un organisme entièrement accessible, exempt de discrimination et d'oppression envers les personnes ayant besoin de mesures d'adaptation, ont été formalisés il y a un an avec le lancement du *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025*.

Le renouvellement de l'engagement commence maintenant; réengageons-nous à créer un environnement de travail plus inclusif. Nous pouvons le faire en remettant en question nos propres préjugés, en encourageant une culture d'autonomisation et de sécurité pour les membres du personnel en situation de handicap, en nous engageant à tous les niveaux du Ministère et en favorisant le dialogue sur l'accessibilité.

La transformation ne s'arrête jamais; créons un avenir nouveau et meilleur pour tout le monde. Lorsque nous reconnaissons que le changement est nécessaire, la transformation se produit.

Agissons avec nos paroles; notre efficacité se reconnaît à nos actions. Nos paroles sont le fondement de l'établissement des relations, de l'intégrité et de la confiance. Nous jouons toutes et tous un rôle pour faire tomber les obstacles; l'amélioration de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité dans l'ensemble du Ministère exigera des efforts rigoureux dans les années à venir.



Glossaire

Accessibilité :

Mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est facilement accessible ou utilisable par des personnes en situation de handicap ou non. L'amélioration de l'accessibilité aide chacune et chacun à participer de manière pleine et égale dans la société et à réaliser son plein potentiel.

Aides fonctionnelles :

Équipement ou produit utilisé pour éliminer les obstacles à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

Diversité :

Inclusion de différents types de personnes. Un effectif diversifié dans la fonction publique est composé de diverses personnes présentant un éventail d'identités, d'habiletés, d'antécédents, de cultures, de compétences, de points de vue et d'expériences qui sont représentatifs de la population actuelle et en évolution du Canada.

Handicap :

Déficience notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

Incapacité :

Vaste catégorie qui englobe un large éventail de déficiences, notamment les déficiences physiques, mentales, intellectuelles, cognitives, d'apprentissage, de communication et sensorielles, et les limitations fonctionnelles, de nature permanente, temporaire ou épisodique, visibles ou invisibles, et nuisant à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

Inclusion :

Acte d'inclure quelqu'un ou quelque chose dans le cadre d'un groupe. Un milieu de travail inclusif est juste, équitable, positif, accueillant et respectueux.

L'inclusion est le fait de reconnaître, de valoriser et de mettre à contribution les différences sur le plan de l'identité, des habiletés, des antécédents, des cultures, des aptitudes, des expériences et des points de vue qui appuient et renforcent le cadre évolutif des droits de la personne au Canada.

Mesures d'adaptation (accommodement) :

Tout changement apporté dans l'environnement de travail qui permet à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'accomplir son travail. Les changements peuvent comprendre les suivants :

- des ajustements à l'espace de travail physique;
- l'adaptation de l'équipement ou des outils;
- un horaire de travail flexible ou un partage de poste;
- le déplacement du poste de travail à l'intérieur de l'espace de travail;
- la possibilité de travailler à domicile;
- la réaffectation ou l'échange de certaines tâches non essentielles contre d'autres;
- des congés pour des rendez-vous médicaux.

Les mesures d'adaptation (accommodements) peuvent être temporaires, périodiques ou de longue durée, selon la situation du membre du personnel ou les changements dans le lieu de travail.



Obstacle :

Tout élément – de nature physique, architecturale, technologique ou comportementale, ou lié à l'information ou aux communications, ou découlant d'une politique ou d'une pratique – qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.

Personnes en situation de handicap :

Personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison de cette déficience.

La présente définition comprend également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur milieu de travail actuel.

Préjugé :

Opinion préconçue que possède une personne et qui influence sa perception d'une personne ou d'un groupe de personnes ou son comportement envers ces personnes.

Toilettes d'accès universelles :

Ces toilettes sont accessibles sans distinction de sexe. Elles prennent la forme d'une seule cabine et répondent à des exigences accrues en matière d'accessibilité. Ces toilettes universelles offrent à un large éventail de personnes (en particulier les personnes trans et non binaires, et les personnes handicapées) un surplus d'intimité et la possibilité d'éviter le harcèlement qui se produit parfois dans des toilettes sexospécifiques. De plus, les toilettes universelles réduisent les obstacles pour les personnes handicapées, les personnes qui ont besoin d'aide ou d'accompagnement, les familles et toute personne ayant un besoin accru d'intimité ou d'espace physique.

Tous les accessoires de ces toilettes (toilette, robinet, distributeur de savon, distributeur d'essuie-tout, distributeur de papier hygiénique) sont sans contact. Le passage de votre main au-dessus du capteur vous permettra d'entrer et de sortir. Les lumières sont automatiquement activées une fois la porte ouverte et la porte se verrouille automatiquement peu après l'entrée. Il y a également un bouton d'urgence qui permet de communiquer avec les commissionnaires afin d'obtenir de l'aide, au besoin.