



Agence fédérale de développement
économique pour le Sud de l'Ontario

Federal Economic Development
Agency for Southern Ontario

Plan sur l'accessibilité

2022-2025

Plan sur l'accessibilité

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,

représenté par la ministre responsable de

l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario

Waterloo (Ontario), 2022

Triennal

N° de catalogue lu93-8F-PDF

ISSN 2816-9727

Table des matières

Message de la présidente	2
Généralités.....	3
Contexte.....	3
Déclaration sur l’accessibilité de FedDev Ontario	4
Emploi	4
Environnement bâti	5
Technologies de l’information et des communications (TIC)	6
Communications (autres que les TIC)	7
Acquisition de biens, de services et d’installations	7
Conception et mise en œuvre de programmes et de services	8
Transport.....	8
Consultations	9
Conclusion.....	9
Glossaire.....	11

Message de la présidente



Nancy Gardiner, présidente
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario

Je suis très fière de présenter le Plan sur l'accessibilité de l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario (FedDev Ontario). Lorsque j'ai été nommée présidente de cette Agence en septembre 2021, il était clair que je faisais mon entrée dans un ministère ouvert, accommodant et désireux de s'adapter afin que chaque personne puisse donner le meilleur d'elle-même. En outre, les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020 de FedDev Ontario démontrent clairement notre engagement en faveur de l'inclusion et de l'accessibilité : 100 pour cent des employés ayant demandé et obtenu des mesures d'adaptation en milieu de travail au cours des deux années précédentes étaient satisfaits des mesures prises.

Grâce au travail de notre cadre supérieure désignée pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et notre championne de l'accessibilité, notre personnel a eu l'occasion d'entrer en relation avec des collègues handicapés pour prendre connaissance de leurs expériences dans le cadre de dialogues ouverts, honnêtes et sécuritaires.

FedDev Ontario demeure engagé à parvenir à une plus grande accessibilité pour les employés et les clients. Je vous invite à lire au sujet de nos engagements dans ce Plan et vous encourage à surveiller nos rapports d'étape annuels à l'égard de ces engagements. Je suis confiante que notre dévouement les uns envers les autres, et envers les clients que nous servons dans le Sud de l'Ontario, orientera nos efforts pour atteindre nos objectifs en matière d'accessibilité.

Généralités

Le Plan sur l'accessibilité (le Plan) de l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario (FedDev Ontario ou l'Agence) est conforme à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et au [Règlement canadien sur l'accessibilité](#).

Pour soumettre des commentaires sur le Plan ou sur les obstacles au sein de FedDev Ontario, veuillez utiliser le [bouton « Fournir une rétroaction »](#) ou communiquer avec nous :

Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario
139, promenade Northfield Ouest, bureau 101
Waterloo (Ontario) N2L 5A6
Canada
Téléphone : 1-866-593-5505
Courriel : fdoaccessibility-accessibilitefd@feddevontario.gc.ca

Contexte

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* a reçu la sanction royale en juillet 2019. Elle vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040. Pour y parvenir, il s'agit de reconnaître, d'éliminer et de prévenir les obstacles dans les domaines suivants :

- l'emploi;
- l'environnement bâti;
- les technologies de l'information et des communications;
- les communications (autres que les technologies de l'information et des communications);
- l'acquisition de biens, de services et d'installations;
- la conception et la prestation de programmes et de services;
- les transports.

Comme la fonction publique du Canada est le plus important employeur du pays, le [Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique](#) (BAFP) a été créé pour préparer la fonction publique à satisfaire ou à dépasser les exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. La fonction publique du Canada peut donner l'exemple de ce que signifie l'accessibilité et démontrer que l'inclusion des différences, des capacités et des handicaps individuels rendra la fonction publique plus forte.

La [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#) du BAFP vise à faire en sorte que la fonction publique du Canada soit la fonction publique la plus accessible au monde. Dans cette optique, le BAFP s'est fixé cinq objectifs clés axés sur les domaines ciblés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* :

1. Accroître le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées.
2. Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti.
3. Rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous.
4. Fournir aux fonctionnaires des outils pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles.
5. Bâtir une fonction publique accessible.

Déclaration sur l'accessibilité de FedDev Ontario

Le Plan sur l'accessibilité de FedDev Ontario est fondé sur les principes directeurs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et sur les objectifs établis dans le cadre de la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* élaborée par le BAFP. Ainsi, FedDev Ontario s'engage à créer un environnement de travail où :

- chacun est traité avec dignité et respect, quels que soient son handicap ou ses capacités;
- chacun jouit d'un milieu de travail exempt d'obstacles et d'une participation pleine et égale au travail et aux activités de FedDev Ontario, quels que soient son handicap ou ses capacités;
- chacun a la possibilité de participer à l'élaboration et à la conception des activités de FedDev Ontario, l'objectif étant d'atteindre le plus haut niveau de participation accessible à tous.

L'accessibilité, qui relève de la Diversité, de l'équité et de l'inclusion à FedDev Ontario, est fondée sur le respect et la reconnaissance du fait que nos différences nous rendent plus forts. Les moteurs de l'accessibilité à FedDev Ontario sont les suivants :

- Notre intention de faire de FedDev Ontario le meilleur endroit possible pour les employés et les clients, quels que soient leur handicap ou leurs capacités.
- La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).
- La [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#).
- L'appui du Canada à la [Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées](#).

FedDev Ontario a créé un Comité sur l'accessibilité, qui compte parmi ses membres des employés handicapés qui sont en mesure de parler directement des questions d'accessibilité et de repérer les obstacles. Le travail de ce Comité se fait en collaboration avec les champions, les équipes de gestion, le personnel et les groupes externes de l'Agence afin d'harmoniser le Plan sur l'accessibilité avec les priorités de l'Agence.

Les sections suivantes visent à fournir un résumé des priorités de FedDev Ontario, s'appuyant sur la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* : emploi, environnement bâti, technologies de l'information et des communications (TIC), communications (autres que les TIC), acquisition de biens, de services et d'installations, conception et mise en œuvre de programmes et de services, et transport.

Emploi

FedDev Ontario s'engage à recruter, à former et à maintenir en poste des employés très performants, talentueux et dévoués ayant des antécédents et des points de vue divers, y compris des personnes ayant un handicap visible ou invisible. L'engagement en faveur de l'accessibilité en ce qui concerne l'emploi va de l'utilisation d'un langage clair et simple lors de l'élaboration d'une description de poste à la communication aux demandeurs d'emploi et aux employés actuels que leurs besoins en matière d'accessibilité peuvent être pris en compte et que leur confidentialité peut être respectée. FedDev Ontario reconnaît qu'il faut s'attaquer à la stigmatisation entourant les handicaps et les mesures d'adaptation nécessaires afin d'instaurer un milieu de travail et une culture organisationnelle sécuritaires, respectueux et accessibles pour tous les employés.

Objectifs de FedDev Ontario :

- Les demandeurs d'emploi et les fonctionnaires handicapés considèrent FedDev Ontario comme un employeur de choix.
- Les demandeurs d'emploi et les fonctionnaires handicapés ont accès à des possibilités d'emploi à FedDev Ontario et peuvent contribuer à leur plein potentiel.
- Les cibles du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), c'est-à-dire 7 pour cent pour ce qui est du recrutement de personnes handicapées et 6 pour cent pour ce qui est de la promotion de personnes handicapées sont soutenues.

Mesures prises par FedDev Ontario :

- Les gestionnaires responsables de l'embauche et les conseillers en ressources humaines continueront d'utiliser un langage clair et simple dans les descriptions de poste, les offres d'emploi, les documents d'évaluation et autres communications destinées aux demandeurs d'emploi et aux employés et de recevoir les demandes de mesure d'adaptation.
- Les gestionnaires responsables de l'embauche seront encouragés à utiliser le [Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap](#) pour entrer en contact avec des candidats potentiels handicapés.
- La sensibilisation en ce qui concerne les exigences et possibilités de la [Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#) sera abordée dans le cadre de présentations au Forum des gestionnaires de FedDev Ontario.
- L'utilisation du [Passeport sur l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) continuera d'être encouragée.
- La sensibilisation au [Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant](#) sera abordée dans le cadre de présentations au Comité exécutif et du Forum des gestionnaires.
- Les employés handicapés auront accès à du soutien ciblé en matière de développement de carrière et à des possibilités de leadership.
- Une formation obligatoire portant sur l'accessibilité, les obstacles et l'inclusion sera mise en place pour les gestionnaires, les superviseurs et les professionnels des ressources humaines.
- L'équipe de la sécurité, de l'accueil ministériel et de l'approvisionnement utilisera les ressources disponibles afin de donner suite aux demandes d'accessibilité et de garantir la mise en œuvre rapide des mesures d'adaptation.
- Des tribunes comme les séances de discussion ouverte avec le personnel et les causeries au coin du feu continueront d'être utilisées pour sensibiliser aux problèmes d'accessibilité et pour réduire la stigmatisation qui entoure les questions d'accessibilité.
- Les sondages et la rétroaction seront utilisés pour évaluer les progrès et continuer d'améliorer l'expérience des personnes handicapées.

Environnement bâti

FedDev Ontario n'est pas propriétaire des immeubles dans lesquels se trouvent ses bureaux. L'Agence travaillera en étroite collaboration avec les gestionnaires des immeubles, Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et Services partagés Canada (SPC) afin de déceler et d'éliminer tout obstacle physique existant dans tous les emplacements.

Objectifs de FedDev Ontario :

- Faire en sorte que tous les bureaux soient accessibles et exempts d'obstacles.
- Faire en sorte que les employés disposent des outils dont ils ont besoin pour accomplir leur travail.

Mesures prises par FedDev Ontario :

- Les employés souffrant de handicaps visibles et invisibles participeront à l'identification et au traitement des lacunes en matière d'accessibilité de l'environnement bâti et de la culture du milieu de travail.
- Avec l'aide de SPAC et de SPC, des vérifications de l'accessibilité seront effectuées dans les bureaux de l'Agence et les gestionnaires des bâtiments seront invités à éliminer les obstacles physiques.
- Le financement centralisé sera mis en place afin de fournir des solutions en matière d'adaptation qui soient harmonieuses, efficaces et en temps opportun.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Le travail accompli à FedDev Ontario repose sur les technologies de l'information et des communications. Ces technologies doivent être accessibles à tous les employés, quels que soient leur handicap ou leurs capacités.

Objectifs de FedDev Ontario :

- Faire en sorte que tous les nouveaux systèmes, logiciels, sites Web et pièces d'équipement soient accessibles à tous les employés.
- Faire en sorte que les employés ayant des besoins en matière d'accessibilité aient accès à des technologies adaptées pour accomplir leur travail efficacement.

Mesures prises par FedDev Ontario :

- Procéder, en collaboration avec les employés et d'autres ministères, à une évaluation des systèmes, logiciels, sites Web et de l'équipement actuels du point de vue de l'accessibilité et mettre en œuvre des pratiques exemplaires.
- Poursuivre la mise en œuvre du [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) et son utilisation comme outil de communication entre gestionnaires et employés sera encouragée, afin de favoriser la réussite des employés dans leur milieu de travail.
- Accroître la connaissance des ressources susceptibles d'aider les gestionnaires et les employés à trouver des solutions accessibles, comme le site Web de l'équipe [Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée](#) (AATIA) et le [Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant](#), grâce à des présentations, des séances d'intégration des employés et des articles dans le bulletin d'information interne des employés.

Communications (autres que les TIC)

La communication accessible profite à tous les auditoires en rendant l'information claire, directe et facile à comprendre. Il s'agit de respecter les différences et de supprimer les obstacles afin que chacun puisse utiliser l'information et les services, participer aux consultations et aux conversations, et assister et contribuer aux événements.

Objectifs de FedDev Ontario :

- L'accessibilité est une considération primordiale lors de l'élaboration de documents, de présentations et d'événements.
- Les employés et les gestionnaires ont une confiance accrue dans la manière dont l'accessibilité est abordée et réalisée.

Mesures prises par FedDev Ontario :

- FedDev Ontario continuera de respecter toutes les normes d'accessibilité pour le contenu Web interne et externe.
- Une approche « inclusive et accessible d'abord » sera adoptée pour le Web, l'intranet, les médias sociaux et les autres contenus numériques.
- L'utilisation des ressources sur le « contenu inclusif » disponibles sur le site intranet de FedDev Ontario sera encouragée, de telle sorte que les communications numériques, les documents et les événements de l'Agence soient conçus pour être accessibles à tous les employés.
- L'utilisation de la [Boîte à outils d'accessibilité numérique](#) sera encouragée pour soutenir la création de contenu accessible.

Acquisition de biens, de services et d'installations

FedDev Ontario se conforme à la [Politique sur la planification et la gestion des investissements](#) et à la [Directive sur la gestion de l'approvisionnement](#), qui stipulent qu'à compter de 2019, tous les ministères et organismes doivent inclure des critères d'accessibilité lorsqu'ils précisent les exigences relatives aux biens, aux services et aux installations.

Objectifs de FedDev Ontario :

- Les stratégies d'approvisionnement continueront d'appliquer les principes de la conception universelle lors de l'examen de l'achat de biens et de services, notamment :
 - la conception est utile aux personnes ayant des capacités diverses;
 - la conception est flexible pour s'adapter à un large éventail de préférences et de capacités individuelles;
 - le bien ou le service acheté est facile à utiliser, quels que soient l'expérience, les connaissances, la langue ou le niveau de concentration;
 - la conception minimise les risques pour l'utilisateur;
 - le bien ou le service acheté peut être utilisé efficacement, confortablement et avec un minimum de fatigue.

Mesures prises par FedDev Ontario :

- Un soutien et des ressources seront fournis à l'équipe d'approvisionnement, notamment les [lignes directrices de SPAC sur l'achat de produits accessibles](#), et l'équipe continuera de satisfaire aux exigences du Conseil du Trésor.
- Les gestionnaires et les employés seront sensibilisés aux éléments de l'approvisionnement accessible par le biais de possibilités de formation, d'articles dans le bulletin d'information interne du personnel et de contenu de sensibilisation pendant la Semaine nationale de l'accessibilité.

Conception et mise en œuvre de programmes et de services

En tant qu'agence du gouvernement du Canada, FedDev Ontario vise à être représentative des personnes qu'elle sert. FedDev Ontario reconnaît son rôle et sa responsabilité, c'est-à-dire, de :

- créer et mettre en œuvre des politiques et des programmes inclusifs et accessibles;
- offrir des supports de substitution permettant à la population canadienne d'accéder à des renseignements sur les programmes et services;
- prendre des décisions qui servent au mieux la région du Sud de l'Ontario.

Objectifs de FedDev Ontario :

- L'élaboration des politiques se fait dans une optique d'accessibilité afin de présenter l'information et les services au plus grand nombre de clients.
- L'information et les outils relatifs aux programmes sont disponibles en plusieurs formats pour mieux servir les clients.
- Le processus de demande et de participation aux programmes et services de FedDev Ontario est exempt d'obstacles systémiques, culturels, comportementaux ou physiques.

Mesures prises par FedDev Ontario :

- Continuer de respecter ou de dépasser les exigences de la [Norme sur l'accessibilité des sites Web](#) dans le cas de toutes les pages Web internes et externes.
- Tenir compte des pratiques prometteuses [d'autres ministères fédéraux](#) en matière d'accessibilité, en vue de la création de contenu accessible.
- Préparer des supports de substitution pour la communication de renseignements sur les programmes, les demandes et autres documents, et les rendre facilement accessibles aux clients qui en font la demande.
- Consulter des clients expérimentés en matière de diversité, de sensibilité culturelle et de réflexion conceptuelle sur leur expérience des programmes et services de FedDev Ontario, et apporter des améliorations au besoin.
- Continuer de promouvoir et de faire connaître le [Défi 50-30](#) auprès des intervenants et des bénéficiaires du financement.

Transport

Le transport est hors de la portée de FedDev Ontario, car l'Agence ne gère pas le transport de ses clients ou de ses employés. Si, toutefois, la situation l'exige, FedDev Ontario suivra les pratiques exemplaires établies et abordera la situation sous l'angle de l'accessibilité.

Consultations

Le processus de consultation pour le Plan sur l'accessibilité de FedDev Ontario comprenait des réunions virtuelles avec des groupes de différentes tailles, des causeries au coin du feu, des discussions de groupe ciblées et des sondages numériques. Le Plan tient compte de la contribution et des commentaires des groupes suivants :

Le **Comité sur l'accessibilité de FedDev Ontario**, composé d'employés handicapés qui peuvent parler directement des questions d'accessibilité et repérer les obstacles au sein de l'Agence.

Le **Réseau des jeunes professionnels**, un réseau inclusif de jeunes employés de l'Agence qui apportent leur point de vue sur les questions d'accessibilité.

Le **Forum des gestionnaires de FedDev Ontario**, un réseau de soutien positif qui permet aux gestionnaires d'acquérir des compétences techniques et non techniques, de partager des pratiques exemplaires et de collaborer dans des domaines d'intérêt commun du point de vue de la gestion.

Le **Comité exécutif de FedDev Ontario**, un groupe de hauts dirigeants qui possèdent la sagesse et l'expérience découlant de nombreuses années de leadership et d'engagement dans la fonction publique à de nombreux niveaux.

Le **Bureau de l'accessibilité de la fonction publique**, une organisation de premier plan au sein du gouvernement du Canada qui offre des ressources, des pratiques exemplaires et des conseils sur les questions d'accessibilité.

Le **Centre d'expertise en matière de diversité, d'équité et d'inclusion des ressources humaines**, une équipe d'employés des Ressources humaines compétents ayant de l'expérience dans les domaines de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et d'autres moyens d'assurer l'accessibilité et l'inclusion.

Conclusion

La [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#) du gouvernement du Canada décrit comment la fonction publique peut reconnaître, éliminer et prévenir les obstacles physiques, systémiques et culturels afin que chaque personne, y compris les personnes handicapées, puisse s'épanouir. Un Canada meilleur peut être construit par l'inclusion, dans tous les aspects de notre travail, des connaissances et de l'expertise des personnes handicapées.

L'objectif, au départ, était simple, bien que monumental : faire de la fonction publique canadienne la fonction publique la plus inclusive au monde. Le Plan sur l'accessibilité, les outils de rétroaction et les rapports d'étape de FedDev Ontario ont été conçus pour appuyer cet objectif et pour se conformer à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).

Nos efforts, à l'avenir, se concentreront sur la mise en place de liens solides entre le Plan sur l'accessibilité de l'Agence, ses documents de planification stratégique et son cadre pour la diversité, l'équité et l'inclusion, afin que ces engagements importants puissent tirer un meilleur parti les uns des autres. Par exemple, le Comité sur l'accessibilité de l'Agence, qui regroupe du personnel issu des différentes directions générales et des employés s'étant eux-mêmes identifiés comme personnes

handicapées, a été créé et fera partie du regroupement des réseaux d'employés faisant la promotion de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité.

Lorsque nous nous assurons que chaque personne puisse participer et contribuer sans obstacles, nous rendons le Canada meilleur pour tous.

Glossaire

Adaptation : toute modification de l'environnement de travail qui permet à une personne souffrant d'un handicap ou d'une limitation fonctionnelle de faire son travail. Ces modifications peuvent inclure :

- des adaptations de l'espace de travail physique;
- des mesures d'adaptation concernant l'équipement ou les outils;
- des horaires de travail flexibles ou un partage d'emploi;
- le déplacement de l'espace de travail au sein du milieu de travail;
- la réaffectation ou l'échange de certaines tâches non essentielles contre d'autres tâches;
- des congés pour des rendez-vous médicaux

Les mesures d'adaptation peuvent être temporaires, périodiques ou à long terme, selon la situation de l'employé ou l'évolution du lieu de travail.

Discrimination : la discrimination est le fait de réserver à quelqu'un un traitement différent ou inéquitable en raison d'une caractéristique personnelle ou d'une distinction, intentionnellement ou non, qui a pour effet d'imposer des désavantages non imposés à d'autres, ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux avantages offerts à d'autres membres de la société. Il existe 13 motifs de distinction illicite selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, c'est-à-dire :

- la race
- l'origine nationale ou ethnique
- la couleur
- la religion
- l'âge
- le sexe
- l'orientation sexuelle
- l'identité ou l'expression de genre
- l'état matrimonial
- la situation de famille
- les caractéristiques génétiques (y compris l'obligation de se soumettre à un test génétique ou de divulguer les résultats d'un test génétique)
- la déficience
- l'état de personne graciée (infraction pour laquelle un pardon a été accordé ou pour laquelle une suspension du dossier a été ordonnée)

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 à la société.

Inclusion : l'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 empreint de respect. Il reconnaît et met en valeur 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 des droits de la personne en

évolution du Canada, en plus d'en tirer parti. (Source : [*Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion*](#))

Obstacle : tout élément qui nuit à la participation pleine et égale à la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, mentales, intellectuelles, cognitives ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles. Les obstacles peuvent être de nature physique, architecturale, technologique ou **comportementale**. * Ils peuvent également être basés sur l'information, les communications ou tout ce qui résulte d'une politique ou d'une pratique.

*Les **obstacles comportementaux** (attitudes) sont des comportements, des perceptions et des suppositions qui constituent une discrimination à l'endroit des personnes handicapées. Ces obstacles résultent souvent d'un manque de compréhension, qui peut amener les gens à ignorer, à juger ou à avoir des idées fausses sur les personnes handicapées.