

**Commission canadienne du tourisme
(nom commercial : Destination Canada)**

PLAN D'ACCESSIBILITÉ

Décembre 2022



Whitney Friesen
friesen.whitney@destinationcanada.com
604-638-8356

1045, rue Howe, bureau 800
Vancouver (Colombie-Britannique) V6Z 2A9
Canada



TABLE DES MATIÈRES

Général	3	Approvisionnement en biens, en services et en installations	18
Sommaire	3	Obstacles	18
Énoncé d’accessibilité	4	Mesures	19
Emploi	5	Conception et prestation des programmes et des services	20
Obstacles	5	Obstacles	20
Embauche	5	Mesures	20
Intégration	6	Transport	23
Rétention	6	Obstacles et mesures	23
Mesures	7	Consultations	24
Embauche	7	Budget et affectation des ressources	25
Intégration	8	Rétroaction	25
Rétention	9		
Environnement bâti	10		
Obstacles	10		
Mesures	12		
Technologies de l’information et des communications (TIC)	15		
Obstacles	15		
Mesures	15		
Communications hors TIC	16		
Obstacles	16		
Mesures	17		

GÉNÉRAL

SOMMAIRE

Destination Canada (DC) reconnaît les difficultés auxquelles les personnes en situation de handicap continuent de se buter dans les processus d'emploi conventionnels. C'est pourquoi, à DC, nous nous efforçons de respecter les principes de diversité, d'équité et d'inclusion, notamment par la promotion d'un milieu inclusif où toute personne, quelles que soient ses capacités, peut mettre son plein potentiel, ses compétences exceptionnelles et sa vision unique au service de l'équipe.

Nos valeurs fondamentales, en parallèle avec la Loi canadienne sur l'accessibilité, nous ont amenés à réévaluer nos processus relatifs à l'emploi, à l'environnement bâti, aux technologies de l'information et des communications (TIC), aux communications hors TIC, à l'approvisionnement en biens, en services et en installations, à la conception et à la prestation de programmes et services ainsi qu'au transport.

Pour veiller à ne rien omettre dans notre évaluation, nous avons demandé à des intervenants internes et externes de nous donner leur avis à toutes les phases de la préparation du plan d'accessibilité, notamment à des membres du personnel interne, au Presidents Group et à la Hidden Mobility Disabilities Alliance. De cette consultation, le comité d'accessibilité de DC a tiré des suggestions qu'elle a traduites en mesures applicables immédiatement et en changements à plus long terme.

Là où une expertise est requise, plus particulièrement pour les modifications aux systèmes technologiques, nous prévoyons travailler avec nos fournisseurs externes ou des consultants afin d'utiliser toutes les fonctions d'accessibilité offertes et d'explorer les solutions aux problèmes subsistants.

En tant qu'organisme cherchant à demeurer agile et à s'améliorer continuellement, nous avons commencé à appliquer des mesures pour rehausser l'accessibilité du milieu de travail au moyen des technologies de communication et dans le cadre d'un audit de l'environnement physique au siège social de Vancouver. Ainsi, plusieurs éléments sont en cours de résolution ou ont été réglés en avance par rapport à l'échéancier.

Pour renforcer notre engagement en matière d'accessibilité, nous consacrerons des ressources à la sensibilisation continue du personnel et demanderons une augmentation de notre budget d'accessibilité à 20 000,00 \$ CA afin d'appliquer les changements définis dans le présent document. Toutefois, malgré tous les efforts déployés, certaines modifications souhaitées, particulièrement pour l'environnement bâti, sont hors de notre portée.

Puisque l'accessibilité est un principe qui évolue constamment, nous considérons le présent plan comme un document évolutif qui continuera d'être actualisé. Nous encourageons donc fortement les personnes concernées à nous faire part de leurs commentaires par le mode de communication de leur choix. Aux personnes qui ont déjà mis du temps et des efforts dans la création du présent plan, merci. Ensemble, nous éliminerons les obstacles et permettrons à toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités, de saisir les occasions qui se présentent.



ÉNONCÉ D'ACCESSIBILITÉ

Destination Canada s'engage à respecter les principes de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI).

Diversité : nous nous engageons à reconnaître tout ce qui différencie chaque personne et qui peut donner lieu à des avantages ou à des difficultés. Ces différences peuvent prendre leur source, entre autres, dans l'origine ethnique, les capacités ou l'identité de genre.

Équité : nous nous engageons à consacrer des ressources et du temps à faire en sorte que toutes les personnes aient accès aux mêmes possibilités.

Inclusion : nous nous engageons à promouvoir un sentiment d'appartenance en canalisant, en valorisant et en amplifiant la voix, le point de vue et les façons de faire des personnes qui doivent surmonter des obstacles en raison de leur identité.

En tant que conteurs, spécialistes du marketing, agents de destination et représentants du secteur touristique canadien, nous reconnaissons que nous avons de l'influence et que notre travail, notre cadre professionnel et nos effectifs peuvent jouer un rôle important pour refléter la pluralité des voix et des endroits qui composent le Canada.



EMPLOI

L'application des principes d'accessibilité et de diversité des effectifs commence dès l'embauche.

À Destination Canada, nous cherchons à améliorer continuellement nos processus d'embauche, d'intégration, d'engagement et de perfectionnement afin d'attirer des talents clés et de cultiver un environnement inclusif. Nous sommes d'avis que nos employés ne doivent pas être limités par un manque d'outils ou d'occasions d'apprentissage, et les personnes en situation de handicap ne font pas exception.

Nous avons donc analysé trois (3) grands volets du recrutement (l'embauche, l'intégration et la rétention) afin de détecter les obstacles d'accessibilité potentiels pour les personnes ayant un handicap physique, cognitif ou sensoriel. D'après les constatations, nous avons ensuite exploré des solutions concrètes pour intégrer l'inclusion à nos processus et pour sensibiliser le personnel aux situations de handicap.

Obstacles

Embauche

Le volet embauche englobe un éventail d'activités qui commencent par la préparation des offres d'emploi, la présélection par téléphone, l'évaluation technique et l'entrevue devant comité. Une évaluation approfondie nous a permis de cerner diverses améliorations possibles qui profiteraient aux personnes en situation de handicap et à l'ensemble des personnes candidates.

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Handicaps touchés
Diffusion de l'offre d'emploi	Visibilité limitée de l'offre d'emploi auprès des personnes en situation de handicap.	Tous les handicaps
Diffusion de l'offre d'emploi	Utilisation d'un langage complexe ou de jargon.	Tous les handicaps
Diffusion de l'offre d'emploi	Certains aspects de l'emploi ajoutent des difficultés pour les personnes ayant un handicap physique ou mental. Le portail d'affichage de poste n'a pas de mesures d'accessibilité en place.	Tous les handicaps
Diffusion de l'offre d'emploi	Aucun enregistrement audio ou en langue des signes et absence d'options accessibles pour le format PDF ou le site Web.	Handicaps sensoriels (visuels et auditifs)
Diffusion de l'offre d'emploi	Aucune personne-ressource affichée pour l'accessibilité.	Tous les handicaps
Présélection par téléphone et entrevue	Anxiété d'affronter l'inconnu et d'être mis sur la sellette.	Handicaps cognitifs
Évaluation technique	Contrainte de temps (p. ex. faire l'évaluation en trois heures).	Handicaps cognitifs
Évaluation technique	Format texte seulement et impossibilité de fournir des réponses en format audio.	Handicaps sensoriels (visuels)
Entrevue	Aucun autre format d'entrevue possible.	Handicaps cognitifs

Intégration

Après le processus d'embauche vient l'intégration. À cette étape, nous devons éliminer les contraintes technologiques et veiller à ce que toutes les recrues aient les outils nécessaires pour effectuer leur travail.

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Handicaps touchés
Santé et sécurité	Aucun plan d'étage fourni avant le premier jour de travail.	Tous les handicaps
Santé et sécurité	Absence de mesures de mobilité équitable et d'appareils ou logiciels de reconnaissance vocale.	Handicaps physiques et sensoriels
Santé et sécurité	Technologies numériques (sites Web, intranets et systèmes) non conçues pour être pleinement accessibles.	Handicaps sensoriels et cognitifs
Santé et sécurité	Vidéoconférences et réunions de longue durée.	Handicaps cognitifs
Télétravail	Poste de télétravail (environnement physique et ordinateur portable) non initialement configuré pour permettre à la personne de travailler confortablement de la maison.	Handicaps physiques, sensoriels et cognitifs
Télétravail	Manque de connaissance des membres du personnel (nouveaux et actuels) sur les meilleures méthodes de communication avec les personnes qui s'identifient comme ayant un handicap.	Handicaps sensoriels et cognitifs

Rétention

Comme l'indique le plan Destination 2040 de Normes d'accessibilité Canada, l'avancement professionnel continue d'être l'un des plus importants obstacles liés à l'emploi pour les personnes ayant une déficience physique ou mentale.

Plusieurs facteurs, comme le manque de sensibilisation, la nature hautement compétitive des offres d'emploi et le nombre limité d'emplois offerts, contribuent à limiter, voire à éliminer les possibilités d'avancement de carrière pour les personnes en situation de handicap.

Dans le contexte de l'emploi à Destination Canada, nous avons détecté les obstacles suivants.

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Handicaps touchés
Engagement des employés	Très peu de sensibilisation à l'accessibilité intégrée à la formation courante.	Tous les handicaps
Formation	Consignation de la mémoire institutionnelle (expérience acquise des processus de travail qui disparaît lorsqu'un membre du personnel quitte l'organisme) requise dans d'autres formats que seulement par écrit.	Handicaps sensoriels (auditifs)
Formation	Manque de sensibilisation ou de connaissances requises pour l'avancement professionnel.	Tous les handicaps
Avancement professionnel	Certains aspects de l'emploi ajoutent des difficultés pour les personnes qui s'identifient comme ayant un handicap physique ou cognitif.	Tous les handicaps
Engagement des employés	Incertitude quant au mandat futur du comité d'accessibilité une fois le plan créé.	Tous les handicaps
Notoriété de la marque	Très peu d'activités visant à sensibiliser l'organisme aux défis d'accessibilité dans les environnements physiques et numériques.	Tous les handicaps
Engagement des employés	Peu d'indicateurs clés de rendement pour mesurer l'efficacité et les retombées du plan d'accessibilité proposé.	Tous les handicaps

Mesures

Embauche

L'analyse de notre processus d'embauche a révélé la présence d'obstacles qui nuisent à la capacité de Destination Canada d'encourager les personnes candidates. Plus particulièrement, il faudra déployer des efforts soutenus pour améliorer la première étape du processus d'embauche : l'attraction.

Nous avons trouvé plusieurs mesures à appliquer pour améliorer la visibilité de nos offres d'emploi et élargir la gamme des mesures d'accessibilité offertes à l'étape de l'évaluation.

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Mesure proposée	Calendrier
Diffusion de l'offre d'emploi	Visibilité limitée de l'offre d'emploi auprès des personnes en situation de handicap.	Faire appel à des organisations ayant des babillards d'offres d'emploi destinés aux personnes en situation de handicap (p. ex. Université de la Colombie-Britannique, Université de Victoria et Autism CanTech).	T1 2023
Diffusion de l'offre d'emploi	Utilisation d'un langage complexe ou de jargon.	Réviser les offres d'emploi en langage simple.	2023 – en continu
Diffusion de l'offre d'emploi	Certains aspects de l'emploi ajoutent des difficultés pour les personnes ayant un handicap physique ou mental. Le portail d'affichage de poste n'a pas de mesures d'accessibilité en place.	Distinguer clairement les qualifications nécessaires des simples atouts. Évaluer d'autres systèmes de suivi des candidatures avec des mesures d'accessibilité.	2023 – en continu
Diffusion de l'offre d'emploi	Aucune personne-ressource affichée pour l'accessibilité.	Affecter une personne à l'accessibilité pour qu'elle réponde aux questions sur le sujet.	T1 2023
Diffusion de l'offre d'emploi	Aucune option d'enregistrement audio.	Créer des fichiers audio compatibles à ajouter à la page Carrières de Destination Canada.	2023 – en continu
Présélection par téléphone et entrevue	Anxiété d'être mis sur la sellette.	Envoyer 24 heures d'avance une liste de questions et de sujets généraux pouvant être abordés.	2023 – en continu
Évaluation technique	Contrainte de temps (p. ex. faire l'évaluation en trois heures).	Augmenter sur demande le temps alloué à l'évaluation. Ajuster toute contrainte de temps en conséquence.	2023 – en continu
Évaluation technique	Format texte seulement et impossibilité de fournir des réponses en format audio.	Créer des fichiers audio pour les consignes de l'évaluation technique et autoriser la soumission de fichiers audio dans le courriel de réponse.	2023 – en continu
Entrevue	Aucun autre format d'entrevue possible.	Explorer de nouveaux moyens de faire l'entrevue (p. ex. par vidéo enregistrée).	T2 2023

Intégration

En veillant à ce que l'accessibilité fasse partie intégrante de ses pratiques d'intégration, Destination Canada s'assure que l'inclusion commence avant même la première journée de travail. Dès lors, nous cherchons à réduire autant que possible ou à éliminer les difficultés que doivent surmonter les personnes ayant un handicap physique, cognitif ou sensoriel avant leur entrée en poste.

D'autres obstacles physiques et technologiques seront évalués plus loin, dans les sections sur l'environnement bâti et les technologies de l'information et des communications.

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Mesure proposée	Calendrier
Santé et sécurité	Aucun plan d'étage fourni avant le premier jour de travail.	Prévoir une visite virtuelle du bureau afin que les personnes candidates puissent indiquer les zones où des adaptations pourraient être nécessaires (à ajouter à la trousse d'intégration de DC).	T1 2023
Santé et sécurité	Absence de zones réservées aux fauteuils roulants et d'appareils ou logiciels de reconnaissance vocale.	Désigner les espaces pour personnes à mobilité réduite dans les aires communes. Fournir l'équipement technologique et les logiciels nécessaires aux utilisateurs qui en ont besoin pour effectuer leurs tâches quotidiennes.	T1 2023
Santé et sécurité	Technologies numériques (p. ex. sites Web) non conçues pour être pleinement accessibles.	Évaluer les sites Web et systèmes couramment utilisés afin de vérifier qu'ils sont accessibles et sensibiliser le personnel à l'utilisation de technologies d'assistance, de lecteurs d'écran, de fonctions de transcription automatique de la parole, de textes de remplacement et de descriptions d'image. Préparer un guide des pratiques exemplaires dans divers formats (vidéo, audio et écrit).	T2 2024
Santé et sécurité	Vidéoconférences et réunions de longue durée.	Permettre la fermeture de la caméra pour réduire l'anxiété (sociale) et enregistrer les procès-verbaux des grandes réunions du personnel.	T3 2023

Rétention

Nous savons que notre désir de célébrer la diversité et d'être un employeur inclusif doit se traduire en un engagement évolutif. Malgré un éventail d'initiatives d'apprentissage et de perfectionnement déjà en place, il subsiste d'autres aspects sur lesquels nous pouvons intervenir en matière de sensibilisation, de formation et de stratégies pour soutenir directement l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap.

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Mesure proposée	Calendrier
Engagement des employés	Très peu de sensibilisation à l'accessibilité intégrée à la formation courante.	Ajouter des séances de formation périodiques (p. ex. chaque trimestre) pour le personnel de DC et des séances de formation en techniques d'entrevue pour les cadres hors RH afin que tous comprennent mieux comment travailler avec les personnes en situation de handicap.	2023 – en continu
Formation	Transfert de la mémoire institutionnelle.	Créer des vidéos de formation avec sous-titrage pour les systèmes complexes et les tâches longues. Ajouter une fonction de sous-titrage en direct pour les formations en ligne.	T4 2023
Formation	Manque de sensibilisation ou de connaissances requises pour l'avancement professionnel.	Donner accès à des ressources et à du soutien internes et externes.	2024 – en continu
Avancement professionnel	Certains aspects de l'emploi peuvent ajouter des difficultés pour les personnes ayant un handicap physique, cognitif ou sensoriel.	Appliquer les principes de modelage d'emploi en modifiant les postes selon les limites des personnes ayant une déficience physique ou mentale.	T3 2024
Engagement des employés	Incertitude quant au mandat futur du comité d'accessibilité une fois le plan créé.	Collaborer avec le comité de DEI (diversité, équité et inclusion) pour maintenir les mesures du plan et en appliquer de nouvelles.	2025 – en continu
Notoriété de la marque	Très peu d'activités visant à faire connaître l'organisme auprès de la communauté des personnes en situation de handicap.	Conclure un partenariat avec des organisations et universités locales pour créer des séances visant spécifiquement à aider les personnes en situation de handicap (p. ex. ateliers de rédaction de curriculum vitae et de conception graphique).	2025 – en continu
Engagement des employés	Peu d'indicateurs clés de rendement pour mesurer l'efficacité et les retombées du plan d'accessibilité proposé.	Une fois le plan d'accessibilité de DC mis en œuvre, élaborer des objectifs en phase avec le cadre des résultats de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du gouvernement du Canada.	2023 – en continu

ENVIRONNEMENT BÂTI

Le 23 novembre 2021, Destination Canada a mandaté Arnold Cheng, de Spectrum Ability, pour faire un audit de l'accessibilité du siège social, situé au 1045, rue Howe, à Vancouver. Nous avons reporté les constatations et recommandations de son rapport ci-dessous. L'audit portait sur l'intérieur et l'extérieur (stationnement, entrées) des installations.

Obstacles

Siège social de Vancouver

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Handicaps touchés
Ascenseurs	Portes : actuellement, la couleur des portes d'ascenseur ne contraste pas avec les murs rouges adjacents. Ce peut être un obstacle pour les personnes ayant une déficience visuelle.	Handicaps sensoriels (visuels)
Ascenseurs	Affichage dans le hall : actuellement, à la sortie des ascenseurs, il n'y a pas d'indication claire vers l'entrée des bureaux.	Tout le monde
Ascenseurs	Miroir : actuellement, le mur du fond des cabines d'ascenseur n'a pas de miroir. Les zones cachées à gauche et à droite dans l'ascenseur représentent donc un risque de collision pour les personnes sourdes ou malvoyantes. L'ajout d'un miroir réduirait ce risque.	Handicaps sensoriels (visuels)
Dispositifs d'urgence	Armoires à extincteur : actuellement, il n'y a pas d'affiche ni de couleur contrastante pour indiquer l'emplacement des extincteurs, ce qui peut être un obstacle pour les personnes malvoyantes et retarder l'accès en cas d'incendie.	Handicaps sensoriels (visuels)
Dispositifs d'urgence	Portes de sortie : actuellement, les portes des sorties de secours donnant sur l'escalier ne sont pas d'une couleur contrastante, ce qui peut être un obstacle en situation de faible visibilité, car la porte serait alors difficile à repérer.	Handicaps sensoriels (visuels)
Entrées et portes	Vitrage : au rez-de-chaussée et à l'entrée des bureaux, il y a des portes et murs vitrés sans bandes ou marques contrastantes, ce qui est dangereux pour les personnes malvoyantes, qui pourraient ne pas détecter la présence du vitrage.	Handicaps sensoriels (visuels)
Entrées et portes	Options électriques : actuellement, les portes d'entrée (au rez-de-chaussée et à l'entrée des bureaux) ne sont pas électriques, ce qui peut être un obstacle pour les personnes à mobilité réduite en plus de poser un risque de bris de vitre puisqu'il s'agit de portes en verre à fermeture automatique. Les autocollants « POUSSER » et « TIRER » (« PUSH » et « PULL ») des portes d'entrée des bureaux ne sont plus lisibles en raison de l'usure.	Tous les handicaps
Escaliers extérieurs	Bandes contrastantes : actuellement, à l'entrée du rez-de-chaussée, les nez-de-marche n'ont pas de bandes contrastantes, ce qui peut être un obstacle pour les personnes malvoyantes qui ont besoin de repères pour bien distinguer chaque marche.	Handicaps sensoriels (visuels)
Escaliers extérieurs	Indicateurs tactiles : actuellement, à l'entrée du rez-de-chaussée, le dessus des marches n'a pas d'indicateurs tactiles contrastants, ce qui peut être un obstacle pour les personnes malvoyantes qui ont besoin d'indication visuelle et tactile pour les avertir d'une variation de hauteur.	Handicaps sensoriels (visuels)

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Handicaps touchés
Hall d'entrée et couloirs	Places assises : peu ou pas de places où s'asseoir pour les personnes qui ne peuvent pas marcher plus de 15 m ou qui ne peuvent pas rester debout plus d'une minute.	Mobilité réduite
Cuisine	Comptoirs (dégagement aux genoux) : actuellement, les comptoirs de cuisine n'ont pas de dégagement sous l'évier, ce qui rend l'accès et l'utilisation de l'évier difficile pour les personnes en fauteuil roulant, qui devront alors tourner le tronc ou se pencher excessivement vers l'avant.	Handicaps physiques
Cuisine	Comptoirs (hauteur) : actuellement, les comptoirs de cuisine sont à 917 mm au-dessus du sol, ce qui est légèrement trop haut pour qu'ils soient considérés comme accessibles.	Handicaps physiques
Salles de réunion	Sièges : actuellement, les salles de réunion n'ont qu'un type de siège, ce qui peut être un obstacle pour les personnes nécessitant des sièges plus larges (ou sans appuie-bras) ou sans roulettes.	Tous les handicaps
Stationnement	Largeur des espaces de stationnement accessibles : actuellement, un espace de stationnement accessible fait 2 480 mm de largeur avec une allée d'accès (rayée pour y interdire le stationnement) et un support à vélos. La largeur n'est pas suffisante pour les fourgonnettes avec rampes latérales.	Tous les handicaps
Stationnement	Signalisation : actuellement, il n'y a pas de signalisation claire dans le stationnement pour indiquer les portes menant aux ascenseurs, ce qui peut être un obstacle pour les recrues et les personnes en visite.	Tout le monde
Salle de toilette universelle	Crochets à serviettes pour la douche : actuellement, les crochets à serviettes près de la douche sont trop hauts, ce qui peut empêcher les personnes de petite taille (et celles en fauteuil roulant) de les utiliser.	Handicaps physiques
Salle de toilette universelle	Plaques de bas de porte : actuellement, la porte de la salle de toilette universelle n'a pas de protection contre les égratignures et les marques, et peut donc être endommagée si elle est ouverte avec les pieds ou un dispositif d'aide à la mobilité.	Handicaps physiques
Salle de toilette universelle	Barres d'appui : actuellement, les barres d'appui pour la toilette sont à 909 mm au-dessus du sol, ce qui est légèrement trop haut par rapport aux pratiques exemplaires d'accessibilité.	Handicaps physiques
Salle de toilette universelle	Barres d'appui de la douche : actuellement, les barres d'appui pour la douche sont à 909 mm au-dessus du sol, ce qui est légèrement trop haut par rapport aux pratiques exemplaires d'accessibilité.	Handicaps physiques
Salle de toilette universelle	Options électriques : actuellement, la porte n'est pas électrique, ce qui peut être un obstacle pour les personnes à mobilité réduite.	Handicaps physiques
Salle de toilette universelle	Lumière stroboscopique : actuellement, il n'y a pas de dispositif dans la salle de toilette pour alerter les personnes malentendantes d'une situation d'urgence.	Handicaps sensoriels (auditifs)
Salle de toilette universelle	Bouton d'urgence : actuellement, la salle de toilette n'est pas munie d'un dispositif permettant de demander de l'aide.	Tous les handicaps

Autres bureaux

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Handicaps touchés
Ottawa, Ontario Bureau	Obstacles indéterminés	Tous les handicaps
Beijing, Chine Bureau	Obstacles indéterminés	Tous les handicaps
Tokyo, Japon Bureau	Obstacles indéterminés	Tous les handicaps

Mesures

Les personnes en situation de handicap font partie intégrante de la main-d'œuvre canadienne et nous avons la conviction que l'accessibilité devrait être une obligation universelle qui profite à tous. Notre plan d'action vise à éliminer les obstacles détectés dans notre environnement bâti et définit les mesures à prendre pour y arriver. Dans certains cas, d'importantes modifications devront être apportées à l'infrastructure; il pourrait falloir du temps pour dégager les fonds et trouver des fournisseurs.

Comme le mentionne le plan *Destination 2040* de Normes d'accessibilité Canada, un comité technique a été formé afin d'élaborer un modèle pour encadrer l'accessibilité de l'environnement bâti. Selon le plan de travail du comité, la publication du modèle est prévue au printemps 2023. Une fois le modèle disponible, nous l'utiliserons pour réviser le plan d'accessibilité de DC et harmoniser notre plan d'action.

Siège social de Vancouver

La majorité des obstacles recensés ci-dessous peuvent être éliminés par Destination Canada, mais certains relèvent de tiers (p. ex. le gestionnaire du bâtiment ou de la propriété). Pour ces cas hors de notre portée, nous avons fourni un rapport détaillé au gestionnaire du bâtiment et avons tenu une rencontre virtuelle pour demander à ce que les modifications nécessaires soient intégrées aux prochains projets de rénovation.

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Mesure proposée	Calendrier
Ascenseurs	Portes	Peindre les cadres de porte d'ascenseur d'une couleur contrastante.	Terminé
Ascenseurs	Affichage dans le hall	Ajouter des affiches pour indiquer l'emplacement des portes d'entrée des bureaux.	T1 2023
Ascenseurs	Miroir	Demander au gestionnaire du bâtiment d'ajouter un miroir au mur du fond des cabines d'ascenseur.	Hors de notre portée
Dispositifs d'urgence	Armoires à extincteur	Peindre la porte des armoires à extincteur d'une couleur contrastante et ajouter des repères visuels (affichage au-dessus de l'extincteur et enseigne drapeau pour les extincteurs situés dans un couloir).	Terminé
Dispositifs d'urgence	Portes de sortie	Peindre les portes de sortie de secours d'une couleur contrastant avec le mur blanc.	Terminé
Entrées et portes	Vitrage	Ajouter des bandes contrastantes à deux niveaux (au niveau des yeux et des hanches) de sorte que les personnes visitant les lieux détectent le vitrage.	T3 2023

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Mesure proposée	Calendrier
Entrées et portes	Options électriques	Installer des portes électriques à l'entrée du rez-de-chaussée et des bureaux.	T1 2023
Escaliers extérieurs	Bandes contrastantes	Demander au gestionnaire du bâtiment de peindre des bandes contrastantes sur le dessus et l'avant du nez de chaque marche.	Demande au gestionnaire du bâtiment
Escaliers extérieurs	Indicateurs tactiles	Demander au gestionnaire du bâtiment d'ajouter des indicateurs tactiles d'une couleur contrastante (jaunes, blancs, etc.) au-dessus des marches.	Demande au gestionnaire du bâtiment
Hall d'entrée et couloirs	Places assises	Aménager des places où s'asseoir à tous les 15 m pour les trajets de plus de 15 m, ainsi que dans le hall d'entrée et tout de suite à l'intérieur des entrées du bâtiment.	T4 2023
Cuisine	Comptoirs (dégagement aux genoux)	Ajouter un dégagement aux genoux sous l'évier à partir du sol jusqu'à 685 mm au-dessus du sol.	À déterminer – projet de rénovation majeure
Cuisine	Comptoirs (hauteur)	Abaisser les comptoirs pour les ramener à 810-860 mm au-dessus du sol.	À déterminer – projet de rénovation majeure
Salles de réunion	Sièges	Prévoir au moins une autre option pour s'asseoir dans chaque salle.	T2 2023
Stationnement	Largeur des espaces de stationnement accessibles	Demander au gestionnaire du bâtiment d'élargir l'espace de stationnement à 2 600 mm avec une allée d'accès d'au moins 2 000 mm de largeur.	Demande au gestionnaire du bâtiment
Stationnement	Signalisation	Demander au gestionnaire du bâtiment d'ajouter de la signalisation pour indiquer l'emplacement des portes menant aux ascenseurs.	Demande au gestionnaire du bâtiment
Salle de toilette universelle	Crochets à serviettes pour la douche	Installer d'autres options à des hauteurs inférieures (maximum 1 200 mm au-dessus du sol).	Terminé
Salle de toilette universelle	Plaques de bas de porte	Ajouter une plaque de métal au bas de la porte de la salle de toilette universelle (et à toutes les portes qui se referment toutes seules).	Terminé
Salle de toilette universelle	Barres d'appui	Abaisser les barres d'appui pour les ramener à 750-850 mm au-dessus du sol.	À déterminer – projet de rénovation majeure
Salle de toilette universelle	Barres d'appui de la douche	Abaisser les barres d'appui pour les ramener à 750-850 mm au-dessus du sol.	À déterminer – projet de rénovation majeure
Salle de toilette universelle	Options électriques	Installer une porte électrique à l'entrée de la salle de toilette.	T3 2023
Salle de toilette universelle	Lumière stroboscopique	Installer une lumière stroboscopique.	T3 2023
Salle de toilette universelle	Bouton d'urgence	Installer un bouton d'urgence.	T3 2023

Autres bureaux

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Mesure proposée	Calendrier
Ottawa, ON Bureau	Obstacles indéterminés	Mandater un consultant local pour faire un audit de l'accessibilité et fournir des recommandations.	T1 2023
Beijing, Chine Bureau	Obstacles indéterminés	Mandater un consultant local pour faire un audit de l'accessibilité et fournir des recommandations.	T1 2023
Tokyo, Japon Bureau	Obstacles indéterminés	Mandater un consultant local pour faire un audit de l'accessibilité et fournir des recommandations.	T1 2023

Au siège social de Destination Canada, la plupart des postes de travail sont des bureaux offrant une position assise, mais il existe des options plus ergonomiques, comme les postes de travail debout. Le personnel de Destination Canada peut également utiliser de l'équipement de TIC ergonomique, comme des souris et claviers conçus pour une position naturelle des poignets, des mains, des coudes et des bras. Néanmoins, de nombreuses adaptations liées aux TIC s'imposent pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap. Destination Canada orientera sa politique de sorte à répondre aux besoins en accessibilité par des investissements appropriés en équipements et en infrastructures spécialisés.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC)

Obstacles

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Handicaps touchés
Équipement	Il se peut que des fauteuils roulants ne puissent pas être avancés sous les bureaux d'ordinateur de hauteur standard.	Handicaps physiques
Matériel informatique	Certaines personnes n'ont pas les capacités suffisantes avec leurs mains et leurs bras pour utiliser un clavier et une souris standard.	Handicaps physiques
Matériel informatique et logiciels	Les personnes malvoyantes pourraient être incapables d'accéder au matériel visuel présenté à l'écran.	Handicaps sensoriels (visuels)

Mesures

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Mesure proposée	Calendrier
Équipement	Il se peut que des fauteuils roulants ne puissent pas être avancés sous les bureaux d'ordinateur de hauteur standard.	Répondre aux besoins des personnes en fauteuil roulant avec de l'équipement permettant de régler la position des écrans, du clavier, des documents et de la surface de travail.	Au besoin
Matériel informatique	Certaines personnes n'ont pas les capacités suffisantes avec leurs mains et leurs bras pour utiliser un clavier et une souris standard.	Modifier le matériel : <ul style="list-style-type: none"> • Grands claviers pour les personnes ayant une motricité fine limitée. • Petits claviers pour les personnes ayant une bonne motricité fine, mais une portée de mouvement insuffisante pour utiliser un clavier ordinaire. • Saisie vocale ou clavier émulé (p. ex. par numérisation ou code Morse) pour les personnes à mobilité très réduite. • Macrocommandes et logiciel de prédiction de mots. • Boule de commande et dispositifs de saisie spécialisés (p. ex. contacteur au souffle) pour remplacer la souris. 	Au besoin
Matériel informatique et logiciels	Les personnes malvoyantes pourraient être incapables d'accéder au matériel visuel présenté à l'écran.	Étiquettes en braille ou avec gros caractères sur les touches du clavier, grands écrans et lecteur d'écran.	Au besoin

COMMUNICATIONS HORS TIC

À Destination Canada, nous utilisons plusieurs plateformes pour communiquer avec une foule d'intervenants. Nos canaux de communication peuvent être classés dans deux grandes catégories :

1. Systèmes en ligne, dont l'exemple typique est Exploration DC (notre intranet);
2. *Dépêche de DC* (envois par Mailchimp), courriels à tout le personnel et réunions hybrides.

Au début de 2021, nous avons collaboré avec Cossette, notre agence de référence chargée de la médiatisation à ce moment, pour vérifier l'accessibilité de nos canaux et avons apporté une foule d'améliorations ciblées à Exploration DC, notamment le retrait du texte intégré aux images, l'utilisation de la police Arial dans tout l'organisme pour faciliter la lecture, le choix réfléchi de couleurs et l'ajout de texte descriptif aux images. Cela dit, malgré les efforts déployés, il reste beaucoup de choses à améliorer.

Obstacles

Destination Canada s'efforce de rendre toutes ses formes de communication aussi accessibles que possible aux personnes en situation de handicap à l'interne comme à l'externe. Nous avons donc analysé nos canaux actuels pour trouver les points à améliorer.

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Handicaps touchés
Système en ligne	Fonction limitée ou absente de lecture d'écran dans Exploration DC, la <i>Dépêche de DC</i> et Outlook (pour les courriels des employés).	Tous les handicaps (notamment sensoriels [visuels])
Système en ligne	Le contenu d'Exploration DC est principalement constitué de texte écrit, et les options d'affichage sont limitées.	Tous les handicaps
Système en ligne	L'accessibilité des plateformes Mailchimp et Outlook n'a pas fait l'objet d'une vérification.	Tous les handicaps
Système en ligne	Le contenu dans la <i>Dépêche de DC</i> est enregistré sous forme d'images et ne peut donc pas être modifié après son archivage.	Tous les handicaps
Réunions hybrides	Le contenu audiovisuel des réunions regroupant tout le personnel est parfois difficile à suivre pour les personnes à distance.	Tous les handicaps
Réunions hybrides	Les documents PowerPoint sont offerts en français, mais pas l'allocation (les enregistrements vidéo publiés après les réunions aussi ne sont pas traduits).	Handicaps cognitifs

Mesures

Bien que DC ait déjà déployé des mesures visant à améliorer son système en ligne et ses méthodes de réunion hybride, elle compte procéder à une évaluation approfondie dans ces domaines, à l'interne et auprès de ses fournisseurs.

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Mesure proposée	Calendrier
Système en ligne	Fonction limitée ou absente de lecture d'écran dans Exploration DC et la <i>Dépêche de DC</i> .	Vérifier régulièrement les sites Web (plateforme de courriels et intranet) pour confirmer que le lecteur d'écran intégré fonctionne partout correctement et que le texte de remplacement, le contraste des couleurs, entre autres, sont bien configurés pour répondre aux normes d'accessibilité pour le Web.	T2 2023
Système en ligne	Fonction limitée ou absente de lecture d'écran dans Exploration DC et la <i>Dépêche de DC</i> .	Produire un guide ou une formation sur les pratiques exemplaires de création de contenu pour les infolettres, sur les couleurs contrastantes, etc.	T2 2023
Système en ligne	Le contenu d'Exploration DC et de la <i>Dépêche de DC</i> est constitué de texte écrit, et les options d'affichage sont limitées.	Inclure davantage de fichiers vidéo et audio dans Exploration DC et la <i>Dépêche de DC</i> pour donner une pause de lecture (p. ex. tous les guides intranet devraient être offerts en versions écrite et audio).	T3 2023
Système en ligne	L'accessibilité des plateformes Mailchimp et Outlook n'a pas été vérifiée.	Consulter VERB, notre agence de développement Web actuelle, pour évaluer la plateforme Mailchimp; l'accessibilité du matériel produit avec Mailchimp peut être vérifiée à l'interne.	T1 2023
Système en ligne	Le contenu dans la <i>Dépêche de DC</i> est enregistré sous forme d'images et ne peut donc pas être modifié après son archivage.	Contactez Mailchimp pour discuter d'autres options d'archivage ou de l'ajout de fonctions sur mesure; si ce n'est pas possible, explorez d'autres fournisseurs potentiels.	T1 2023
Réunions hybrides	Il n'y a pas de sous-titrage en temps réel (anglais ou français) ni d'interprétation en langue des signes pour les personnes à distance.	Activer la fonction de sous-titrage en direct dans Microsoft Teams et Zoom. DC rédigera des guides écrits et numériques sur l'activation par défaut de ces fonctions.	T1 2023
Réunions hybrides	Le contenu audiovisuel des réunions regroupant tout le personnel est parfois difficile à suivre pour les personnes à distance.	Améliorer la technologie de l'aire de réunion (connexion des systèmes de caméra double OWL à 360°).	T1 2023

APPROVISIONNEMENT EN BIENS, EN SERVICES ET EN INSTALLATIONS

La *Loi canadienne sur l'accessibilité*, entrée en vigueur en juin 2019, vise à éliminer les obstacles à l'accessibilité dans tous les domaines de compétence fédérale, y compris l'approvisionnement en biens, en services et en installations.

Obstacles

En assurant un approvisionnement accessible, le gouvernement du Canada prévient et élimine les obstacles à la participation équitable des plus de six millions de personnes en situation de handicap au Canada, qui travaillent dans la fonction publique ou bénéficient de programmes et services gouvernementaux.

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Handicaps touchés
Approvisionnement	Accessibilité aux concours d'approvisionnement publiés sur AchatsCanada.	Handicaps sensoriels (visuels et auditifs)
Approvisionnement	Processus d'approvisionnement non accessible.	Tous les handicaps
Approvisionnement	Accessibilité de l'étape des présentations dans les concours d'approvisionnement.	Handicaps sensoriels (visuels et auditifs)
Approvisionnement	Plans d'accessibilité requis pour tous les bureaux et agents généraux des ventes de DC à Ottawa, en Chine, en Australie, au Mexique, au Royaume-Uni, en France, au Japon et en Corée du Sud.	Tous les handicaps
Approvisionnement	Équipement de travail accessible.	Tous les handicaps
Approvisionnement	Améliorations nécessaires pour la neurodiversité.	Tous les handicaps

Mesures

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) élabore des lignes directrices pour veiller à ce que les futures demandes d'approvisionnement intègrent des critères d'accessibilité et travaillera avec les fournisseurs pour veiller à éliminer tous les obstacles au Canada.

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Mesure proposée	Calendrier
Bureau de Vancouver	Budget annuel total de 20 000 \$ pour les améliorations et mesures recommandées dans le plan d'accessibilité.	Obtenir une liste exhaustive des rénovations à faire et des critères à respecter pour rendre les concours accessibles. Obtenir des devis et mettre à jour le budget demandé en conséquence.	En cours
Approvisionnement	Accessibilité aux concours d'approvisionnement publiés sur AchatsCanada.	Le gouvernement du Canada (AchatsCanada) et DC pourraient trouver des moyens de rendre les concours publiés sur leur site Web accessibles en braille ou en texte électronique sur disque compact. Pour les publications en ligne, les personnes ayant divers handicaps ou limitations utiliseraient également leurs systèmes et technologies pour trouver et « lire » du contenu. Il est important de souligner que nous devons nous assurer que les sites Web contenant cette information et tous les fichiers que nous fournissons à lire ou en guise de soutien sont accessibles conformément aux lignes directrices WCAG 2.1, comme le site Web de DC. Les fichiers doivent faire l'objet d'une vérification, et les appels d'offres publiés (concours d'approvisionnement) doivent être vérifiés et évalués.	T4 2023
Approvisionnement	Processus d'approvisionnement non accessible.	Trouver tous les obstacles dans le processus, de la publication d'un concours sur AchatsCanada à l'octroi du contrat.	T3 2023
Approvisionnement	Accessibilité de l'étape des présentations dans les concours d'approvisionnement.	Faire appel à un interprète en langue des signes pour les présentations.	Cas par cas (au besoin)
Approvisionnement	Plans d'accessibilité requis pour tous les bureaux et agents généraux des ventes de DC à Ottawa, en Chine, en Australie, au Mexique, au Royaume-Uni, en France, au Japon et en Corée du Sud.	Mandater un consultant en accessibilité pour faire un audit de chaque bureau où DC a une présence physique.	T2 2023
Approvisionnement	Équipement de travail accessible.	Créer un catalogue en ligne de l'équipement requis et disponible gratuitement pour que les membres du personnel puissent sélectionner ce dont ils ont besoin en fonction de leur situation.	T3 2023
Approvisionnement	Améliorations nécessaires pour la neurodiversité.	Mandater un expert en neurodiversité pour proposer un plan d'action visant les besoins particuliers de membres du personnel de DC afin que DC puisse répondre à leurs besoins et optimiser l'environnement de travail en conséquence.	T1 2023

CONCEPTION ET PRESTATION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES

La *Loi canadienne sur l'accessibilité*, entrée en vigueur en juin 2019, vise à éliminer les obstacles à l'accessibilité dans tous les domaines de compétence fédérale, y compris la conception et la prestation des programmes et des services.

Obstacles

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Handicaps touchés
Plateformes numériques, sites Web et systèmes	Conformité aux normes d'accessibilité Web pour toutes nos plateformes en ligne ou numériques et tout le contenu transmis par nos canaux numériques dans le cadre de nos programmes de marketing et de communication.	Tous les handicaps
Programmes de marketing, de recherche et de vente, programmes administratifs et tout contenu connexe (numérique ou non)	Absence de processus et de lignes directrices pour les publications et les communications. Lorsqu'une norme aura été établie, l'accessibilité de toutes les communications et publications des divers programmes et initiatives de DC devra être vérifiée et confirmée.	Tous les handicaps
Événements de DC en personne	Absence de critères et de lignes directrices établis et confirmés pour les événements de DC en personne.	Tous les handicaps

Mesures

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Mesure proposée	Calendrier
Produits et services de DC	Accessibilité des sites Web	Continuer de veiller à ce que toutes nos plateformes numériques soient conformes aux lignes directrices WCAG 2.2 AA et réviser nos normes selon les besoins dans l'avenir. En cours : <ul style="list-style-type: none"> Notre agence Web et l'équipe des sites Web vérifient continuellement tous les sites que nous détenons et gérons. Les nouvelles pages Web et leurs fonctions, leur code et leur conception sont élaborés avec l'accessibilité comme priorité ou utilisent des composantes qui intègrent l'accessibilité. La sélection et la saisie du contenu sont conformes aux normes d'accessibilité. Un guide des pratiques exemplaires et une formation d'appoint seront mis en place pour toutes les personnes qui rédigent du contenu ou qui utilisent le système de gestion du contenu. 	En continu
Produits et services de DC	Accessibilité des sites Web	Effectuer des tests supplémentaires avec de vraies personnes aux handicaps variés pour réellement optimiser les sites et veiller à aller au-delà des simples pratiques exemplaires.	T1-T2 2023

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Mesure proposée	Calendrier
Produits et services de DC	Communication des besoins et préférences d'accessibilité	<p>Déterminer un processus et des moyens pour la communication des besoins d'accessibilité par l'intermédiaire de nos points de contact (internes et externes).</p> <p>Ceci s'applique à un éventail de publics cibles dans différentes situations (p. ex. événements, réunions ou webinaires).</p> <p>Fournir et indiquer clairement les diverses façons de communiquer ses besoins d'accessibilité.</p> <p>Ajouter des moyens de signaler les problèmes et de fournir de la rétroaction et des suggestions d'amélioration.</p> <p>Publier un énoncé d'accessibilité indiquant une méthode pour fournir de la rétroaction sur le site Web, et établir un processus interne (avec méthode RASCI) à cet effet.</p>	Terminé
Produits et services de DC	Accessibilité du contenu audiovisuel	<p>Fournir des sous-titres et descriptions audio ou des transcriptions pour tout le contenu en propriété produit par DC.</p> <p>Établir des lignes directrices de partenariat pour veiller à ce que les partenaires externes médiatiques et touristiques (entre autres) suivent les mêmes normes pour leurs produits et publications lorsqu'ils collaborent avec DC.</p>	T3 2023
Produits et services de DC	Événements organisés ou approuvés par DC	<p>Vérifier que tous les événements et réunions approuvés par DC sont conformes aux normes et exigences d'accessibilité.</p> <p>Créer une liste de vérification des critères essentiels pour ces événements (déplacements à pied, accès en fauteuil roulant, sous-titrage en temps réel, interprétation en langue des signes, etc.).</p> <p><i>En lien avec le point « Communication des besoins et préférences d'accessibilité » ci-dessus, nous devons nous assurer de savoir comment fournir ce type de soutien lorsque nous ne connaissons pas les personnes qui participeront aux événements et présentations.</i></p>	T2 2023
Produits et services de DC	Formats pour l'accessibilité des fichiers/documents entiers	<p>Les publications (comme les nouvelles sur l'industrie du tourisme, les tendances du secteur des voyages et les données sur l'économie et le secteur) sont mises en ligne sur le site Web et envoyées par courriel, intégrées dans les présentations, les webinaires, les enregistrements des présentations, comme fichiers téléchargeables, etc.</p> <p>Nous devons mettre en place et appliquer des protocoles pour veiller à ce que tous les fichiers publiés soient entièrement accessibles et diffusés de manière accessible. Cette exigence s'applique à diverses unités opérationnelles (Communications institutionnelles, Événements d'affaires, Relations avec les médias et relations publiques, Communications internes).</p>	T1 2023

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Mesure proposée	Calendrier
Produits et services de DC	Programmes de marketing	Vérifier que les campagnes de marketing sont inclusives; créer des lignes directrices et guides accessibles sur le marketing et la marque. Établir des lignes directrices claires pour la création de contenu accessible sur les médias sociaux. Ceci s'applique à toutes les unités opérationnelles, et non seulement au marketing auprès des consommateurs.	T2 2023
Produits et services de DC	Programmes de formation	Vérifier et réviser les critères d'accessibilité des programmes de formation, comme le Programme des spécialistes du Canada (PSC), et d'autres formations pour les professionnels des voyages (en ligne, sites Web, courriels, présentations, webinaires et enregistrements de présentations), pas seulement dans l'espace numérique (voir l'accessibilité des sites Web, il s'agit des mêmes exigences), mais pour tous les fichiers, communications et activités connexes en continu.	T1-T3 2023
Produits et services de DC	Sensibilisation des membres du personnel aux normes et exigences d'accessibilité et à ce que cela signifie pour leur travail dans le cadre de nos programmes et services (fichiers PDF, rapports, présentations PowerPoint, configuration des réunions, information transmise aux partenaires, publics cibles, etc.)	Outiller les employés de DC pour qu'ils conçoivent et offrent des programmes et des services accessibles en leur donnant un éventail de formations et en les sensibilisant par des communications et l'établissement de normes de production, de publication et de diffusion de documents.	T4 2022 - T2 2023 et en continu

TRANSPORT

La vie sur la route et la participation obligatoire à des congrès et des réunions peuvent s'avérer difficiles pour les personnes en situation de handicap. Réduire au minimum les obstacles au déplacement pour les principaux événements et réunions de DC rendrait notre milieu de travail plus inclusif. Nous utiliserons notre principal salon professionnel, Rendez-vous Canada (RVC) 2023, comme test d'accessibilité et appliquerons les leçons tirées aux futurs événements et réunions de DC.

Obstacles et mesures

Domaine fonctionnel	Obstacle détecté	Mesure proposée	Calendrier
Transport	Facilité de déplacement avec handicaps.	Éliminer la limite de 300 km pour utiliser sa propre voiture. Il est plus facile pour une personne en situation de handicap d'utiliser sa propre voiture que d'en louer une.	T1 2023
Transport	Facilité de déplacement avec handicaps.	Réviser la classe de déplacement aérien pour les personnes en situation de handicap. Une configuration différente des sièges peut être nécessaire en fonction des capacités de la personne.	T1 2023
Transport	Facilité de déplacement avec handicaps.	Réviser l'accès aux événements organisés de DC. Travailler avec la personne chargée de la planification d'événements de DC pour rendre les événements plus accessibles.	T1-T2 2023
Transport	Facilité de déplacement avec handicaps.	Réviser les options de transport pour les événements et veiller à fournir une liste exhaustive incluant le transport en commun et le taxi.	T1 2023
Transport	Accessibilité des installations.	Mettre en place de l'affichage clair pour indiquer l'emplacement des stands, des salles de réunion, des installations, etc. Il peut s'agir de flèches (de couleur contrastante) sur le plancher et les murs, de grandes affiches en langage simple et en police facile à lire, etc.	T1-T2 2023
Transport	Accessibilité des installations.	Veiller à ce que les files d'attente soient larges pour les personnes se déplaçant en fauteuil roulant ou avec une marchette.	T1-T2 2023
Transport	Accessibilité des installations.	Fournir des dispositifs d'aide à la mobilité (fauteuil roulant, marchette ou canne) aux personnes qui n'en ont généralement pas besoin pour de courtes périodes afin qu'elles puissent se déplacer plus aisément dans les grands espaces aux événements.	T1-T2 2023
Transport	Accessibilité des installations.	Affecter une personne responsable de la coordination de l'accessibilité aux événements pour aider les personnes à se retrouver et à accéder aux dispositifs d'aide à la mobilité, entre autres.	T1-T2 2023

CONSULTATIONS

La rétroaction des personnes en situation de handicap fait partie intégrante de notre plan et est essentielle à l'atteinte de nos objectifs. C'est pourquoi nous avons consulté les personnes et groupes suivants.

Hidden Mobility Disabilities Alliance (HMDA)

Nous avons consulté la HMDA tôt dans le processus de rédaction du plan pour en savoir plus sur les priorités des personnes ayant un handicap non visible réduisant leur mobilité. Le groupe a fourni ses commentaires et a été consulté une deuxième fois au sujet de la première version provisoire complète.

Presidents Group

Destination Canada est membre du Presidents Group, à l'origine de l'initiative Accessible Employers, et notre présidente-directrice générale, Marsha Walden, est membre du comité directeur. Nous communiquons régulièrement avec les consultants en accessibilité du groupe, Yat Li et Micaela Evans, qui vivent tous les deux avec un handicap. Ils ont pris le temps d'examiner entièrement notre plan d'accessibilité avant de donner leurs commentaires et suggestions d'amélioration, dont nous avons tenu compte dans notre version définitive.

Membres du comité d'accessibilité de DC

Parmi les membres de notre comité d'accessibilité, nous comptons des personnes qui s'identifient comme ayant un handicap. Cette inclusion a beaucoup aidé à la création du plan.

Personnel de Destination Canada

Puisque le plan d'accessibilité aura une incidence importante sur les membres du personnel de Destination Canada, nous leur avons présenté la version provisoire avant la publication afin de recueillir leurs commentaires. Beaucoup de membres du personnel s'identifient comme ayant un handicap, et c'est surtout à eux que nous voulions donner l'occasion d'exprimer leur opinion, directement ou de manière anonyme. La rétroaction obtenue a été examinée et prise en compte dans la version définitive.

Merci, pour leur expertise et leur soutien, à toutes les personnes et à tous les groupes qui ont pris le temps de lire le document et de fournir leurs commentaires. Nous continuons de garder l'esprit ouvert pour en apprendre davantage et rendre l'organisme pleinement accessible.

BUDGET ET AFFECTATION DES RESSOURCES

Comme il faudra des mises à jour continues pour rendre Destination Canada réellement accessible, nous avons demandé un budget annuel de 20 000 \$ afin d'améliorer nos immobilisations, d'investir dans des services-conseils et de nous procurer les outils et services nécessaires pour mettre en œuvre notre plan d'accessibilité.

De plus, nous savons qu'une formation à l'échelle de l'organisme est requise pour sensibiliser le personnel à la diversité et à l'inclusion afin de créer un environnement qui soit physiquement et psychologiquement sûr pour tout le monde. Nous continuerons d'investir dans la formation pour outiller notre personnel avec le vocabulaire adéquat à utiliser.

RÉTROACTION

Nous vous encourageons à nous envoyer toute rétroaction constructive susceptible de nous aider à rendre Destination Canada plus accessible.

Vous pouvez envoyer vos commentaires sur le plan d'accessibilité à Whitney Friesen, conseillère principale en gestion de talents, par l'un des moyens suivants :



Courriel : accessibility@destinationcanada.com;



Téléphone : 604-638-8356;



Courrier : 1045, rue Howe, bureau 800, Vancouver (Colombie-Britannique) V6Z 2A9;



Rétroaction anonyme : <https://forms.office.com/r/p2MA6YzBwa>.

Nous accuserons réception de tous les commentaires dans les 15 jours ouvrables. Les réponses seront envoyées par le même moyen de communication que les commentaires. Les commentaires anonymes ne feront pas l'objet d'un accusé de réception autre que le message standard généré par le système.

Les commentaires seront examinés par le comité d'accessibilité de DC lors de la rédaction des rapports d'étape et dans le cadre des révisions du plan. Les rapports d'étape indiqueront la quantité de commentaires reçus, leur nature et les mesures envisagées pour y répondre. L'accusé de réception indiquera la date prévue du prochain rapport ou de la prochaine révision.

Tous les commentaires seront conservés pendant sept ans en format électronique sur un disque dur sécurisé ou en format papier dans un classeur verrouillé des Ressources humaines. Les commentaires reçus par téléphone seront enregistrés (avec le consentement de la personne) ou transcrits.

Pour demander un exemplaire du plan d'accessibilité dans un format différent, communiquez avec Whitney Friesen, conseillère principale en gestion de talents (coordonnées ci-dessus). Les délais suivants s'appliqueront :

- Format imprimé, en gros caractères ou électronique : 15 jours (environ deux semaines) après la réception de la demande.
- Format en braille ou audio : 45 jours (environ un mois et demi) après la réception de la demande.