



Federal Economic Development
Agency for Northern Ontario

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

Le Plan d'action pour l'accessibilité de l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario pour 2023-2025

Cette publication est également offerte par voie électronique sur le site Web de FedNor.
<https://fednor.ised-isde.canada.ca/site/fednor/fr/plan-laccessibilite>

Pour obtenir un exemplaire de cette publication ou un format substitut (braille, gros caractères, etc.), veuillez communiquer avec :

FedNor : Unité des communications
Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario
19, rue Lisgar, bureau 307
Sudbury (Ontario) P3E 3L4
Canada

Téléphone (sans frais au Canada) : 1-877-333-6673
ATS (pour les personnes malentendantes) : 1-866-694-8389
Heures de bureau : de 8 h 30 à 17 h (heure de l'Est)
Adresse de courriel : fednormediarelations-relationsaveclesmediasfednor@ised-isde.gc.ca

Autorisation de reproduction

À moins d'indications contraires, l'information contenue dans cette publication peut être reproduite, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, sans frais et sans autre permission de l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information reproduite, que l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario soit mentionnée comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie ayant été faite en collaboration avec l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario ou avec son consentement.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans la présente publication dans un but commercial, veuillez communiquer avec l'Unité des communications de FedNor, aux coordonnées ci-dessus.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre des Services aux Autochtones et ministre responsable de l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario.

Cat. No. IU91-1/5F-PDF
ISSN 2817-2892

Also available in English under the title: The 2023-2025 Accessibility Action Plan for the Federal Economic Development Agency for Northern Ontario.

Table des matières

Message du Président	5
Aperçu de la Stratégie d’accessibilité de la fonction publique du Canada	7
Obligations de FedNor en vertu de la <i>Loi canadienne sur l’accessibilité (LCA)</i>	8
Plan d’action sur l’accessibilité de FedNor	9
Principes directeurs	9
Cibles	9
Objectif 1 - Emploi	10
Objectif 2 - Environnement bâti	11
Objectif 3 - Technologie	12
Objectif 4 - Communication	13
Objectif 5 - Conception et fourniture de programmes et de services	14
Objectif 6 - Acquisition de biens, de services et d’installations	15
Objectif 7 - Transports	15
Prochaines étapes	16
Annexe - Glossaire	17

Message du Président

« Je suis né avec une paralysie cérébrale, mais cela ne m'a pas vraiment empêché de faire ce que je veux faire ou de choisir ce que je veux faire », a déclaré Benoit. « Parfois, je fais les choses très différemment de la plupart des gens, comme m'habiller le matin ou faire des choses physiques, mais c'est en quelque sorte la raison pour laquelle je vais au gymnase tous les jours pour essayer d'être meilleur et plus fort et, plus mobile, plus indépendant. »

- *Ryan Benoit, propriétaire/exploitant de Positive Inception, un magasin de vêtement de Sudbury et lauréat du prix Jeune entrepreneur de la Chambre de commerce du Grand Sudbury en 2019*

J'ai le plaisir de présenter le premier Plan d'action sur l'accessibilité de l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario (FedNor). Il s'agit d'une étape importante pour notre nouvelle agence, qui s'efforce de créer un lieu de travail accommodant, ouvert, diversifié, inclusif et sans obstacles pour tous.

Chez FedNor, nous investissons dans nos employés, nos communautés et le développement de notre économie. Chacun de nos employés, avec ses capacités et ses besoins uniques, contribue à notre succès et à celui de notre région. Nous travaillons ensemble pour favoriser la compétitivité, l'innovation et la productivité des entreprises, pour développer et diversifier les économies de nos communautés locales et pour promouvoir les atouts du Nord de l'Ontario.

FedNor est fière de contribuer à l'engagement du gouvernement fédéral de construire un Canada sans obstacles d'ici 2040.

Notre plan d'action sur l'accessibilité, toujours d'actualité, élaboré en collaboration avec des personnes en situation de handicap, décrit les mesures concrètes que nous prendrons pour améliorer l'accessibilité au cours des trois prochaines années. Ces mesures ne sont que les premières d'une série que nous prendrons dans le cadre de notre engagement en faveur d'une croissance et d'une amélioration continues.

Nous reconnaissons que notre travail ne fait que commencer et que ce plan d'action sur l'accessibilité évoluera au fil du temps. Nous continuerons à écouter et à apprendre de notre personnel et de nos clients en situation de handicap, ainsi que de leur expérience unique. Nous évaluerons nos progrès tout au long de l'année et ajusterons notre plan d'action en fonction des besoins, afin d'améliorer l'accessibilité, la sécurité et le sentiment d'appartenance de nos employés et de nos clients.

Je vous invite à lire le Plan d'action sur l'accessibilité afin de prendre connaissance des engagements de FedNor à l'égard de ses employés et des clients que nous servons dans le Nord de l'Ontario. Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur ce plan et sur nos rapports d'avancement annuels, alors que nous poursuivons ensemble notre voyage vers un Canada sans obstacles.

Wela'lin, merci.

Valerie Gideon - Présidente, FedNor

Aperçu de la Stratégie d'accessibilité de la fonction publique du Canada

Le gouvernement fédéral s'est engagé à construire un Canada sans obstacles d'ici 2040.

Aujourd'hui, nous continuons à voir de nombreux obstacles et barrières sur le lieu de travail qui empêchent les personnes en situation de handicap de travailler et de réaliser leur plein potentiel dans la fonction publique du Canada. Nous construisons un Canada meilleur en bénéficiant de l'expertise et des connaissances des personnes en situation de handicap pour élaborer des solutions concrètes et efficaces.

La [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#) définit la manière de recenser, de prévenir et de supprimer les obstacles physiques, systémiques et culturels à la participation des personnes en situation de handicap. Lorsque les personnes en situation de handicap travaillant dans la fonction publique peuvent se concentrer sur leur travail et sur les services qu'elles rendent aux Canadiens, tout le monde en profite.

La [Loi canadienne sur l'accessibilité \(LCA\)](#), qui est entrée en vigueur en juillet 2019, vise à :

- Faire respecter l'identification, la suppression et la prévention des obstacles à l'accessibilité pour les organisations relevant de la compétence fédérale; et
- Assurer la pleine participation à la société des personnes souffrant de handicaps physiques, mentaux, intellectuels, d'apprentissage, de communication ou sensoriels.

Résumé du Plan d'action sur l'accessibilité de FedNor

Les personnes en situation de handicap sont confrontées quotidiennement à des obstacles en matière d'accessibilité physique, mais aussi de technologie, d'emploi, de communication, de conception et de mise en œuvre de programmes et de services, d'achat de biens et de transport. Pour éliminer ces obstacles, FedNor s'est engagé à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'action sur l'accessibilité afin d'améliorer l'accessibilité de l'ensemble de ses services et installations.

Le Plan d'action sur l'accessibilité de FedNor est une étape importante vers la réalisation d'un Canada plus inclusif et plus accessible pour tous les Canadiens. FedNor est déterminée à travailler en étroite collaboration avec les personnes en situation de handicap, les intervenants et les organisations de la société civile pour mettre en œuvre ce plan et atteindre cet objectif important.

Les employés en situation de handicap de FedNor, ceux dont un membre de la famille est handicapé ou qui s'intéressent à l'amélioration de l'accessibilité du lieu de travail, ont fait part de leur expérience et ont donné leur avis par le biais d'un questionnaire anonyme. Cette première rétroaction nous a permis de conclure qu'il existe des

obstacles qui empêchent les personnes en situation de handicap de travailler et de s'épanouir au sein de FedNor. Les principaux thèmes abordés dans le questionnaire concernent l'environnement physique des bureaux de FedNor, l'accès aux aménagements, ainsi que les outils et la technologie mis à la disposition des personnes en situation de handicap pour leur permettre de travailler efficacement.

Obligations de FedNor en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)*

En vertu de la LCA, toutes les entités réglementées, telles que FedNor, ont les obligations suivantes :

Plan d'accessibilité : Un plan d'accessibilité doit être élaboré en consultation avec les personnes en situation de handicap. Ce plan doit décrire les stratégies visant à améliorer et à respecter les obligations légales en matière d'accessibilité. Ces plans devront être publiés et mis à jour tous les trois ans ou plus tôt.

Outils de rétroaction : Un système doit être mis en place pour permettre aux employés et/ou aux clients de donner leur avis sur l'accessibilité au sein de FedNor. Ce formulaire est disponible à tout moment pour de futures contributions sur le site de FedNor et sur l'intranet « Borealis » de FedNor pour les employés.

Rapports d'étape : Les rapports décrivant la manière dont les plans d'accessibilité seront réalisés doivent être élaborés en consultation avec les personnes en situation de handicap et décrire la manière dont ils répondront aux principales préoccupations exprimées dans les commentaires reçus.

Pour donner votre avis sur les obstacles à l'accessibilité et la première version du plan d'action sur l'accessibilité de FedNor ou pour participer à l'élaboration du plan ou à ses actions, veuillez contacter FedNor de l'une des manières suivantes :

Courriel

Courrier :

19, rue Lisgar, bureau 307
Sudbury (Ontario)
P3E 3L4

Téléphone (gratuit au Canada) : 1 877 333-6673

TTY (pour les malentendants) : 1 866 694-8389

Plan d'action sur l'accessibilité de FedNor

La section suivante donne un aperçu de la manière dont FedNor prévoit d'aborder la stratégie d'accessibilité du gouvernement du Canada et ses objectifs, et de la situation dans laquelle l'Agence prévoit de se trouver par rapport à ces objectifs en 2023-2024.

Principes directeurs

Les principes suivants guideront la mise en œuvre du plan d'action de FedNor :

- Les personnes en situation de handicap doivent participer à la conception et à la mise en œuvre du Plan d'action sur l'accessibilité de FedNor, comme le reconnaît la stratégie « Rien sans nous » de la fonction publique du Canada.
- FedNor travaille en collaboration avec d'autres ministères et agences, des unités de négociation et d'autres organisations publiques, privées et à but non lucratif afin de garantir un lieu de travail sans obstacle et inclusif pour les Canadiens.
- FedNor donne la priorité aux mesures qui auront un impact durable.
- La stratégie de FedNor pour une meilleure accessibilité est transparente. Elle démontrera, de manière ouverte et transparente, les différents efforts déployés pour éliminer les obstacles pour les personnes en situation de handicap.

Objectifs

Sept objectifs déterminés par la [Loi canadienne sur l'accessibilité \(LCA\)](#) guideront le Plan d'action sur l'accessibilité de FedNor :

1. Emploi - Améliorer le recrutement, le maintien et la promotion des personnes en situation de handicap;
2. Environnement bâti - Améliorer l'accessibilité des espaces physiques;
3. Technologie - Rendre les technologies de l'information et de la communication utilisables par tous;
4. Communication - Produire des contenus, imprimés ou publiés sur des plateformes numériques, et distribuer des éléments de communication accessibles et inclusifs pour tous;

5. Services - Donner aux fonctionnaires les moyens de concevoir et de fournir des programmes et des services accessibles;
6. L'acquisition de biens, de services et d'installations; et,
7. Transport.

Objectifs

Les objectifs définis dans la stratégie d'accessibilité du gouvernement du Canada sont présentés sous la forme de sept objectifs clés. Ces objectifs ont été définis en consultation avec les employés, le champion de l'inclusion et de la diversité de FedNor et le comité de travail sur l'accessibilité de FedNor.

Objectif 1 - Emploi

Ce domaine d'action comprend des aspects spécifiques au lieu de travail, tels que les entretiens d'embauche, la formation, les évaluations de rendement et les demandes d'aménagements. Parmi les exemples d'obstacles dans ce domaine, citons les offres d'emploi qui ne sont pas formatées pour être utilisées par des technologies d'assistance telles que les lecteurs d'écran, l'hypothèse selon laquelle une personne ne peut pas effectuer certains types de travail en raison de son handicap ou l'imposition de restrictions professionnelles qui ne tiennent pas compte des obstacles systémiques à l'accès à l'enseignement supérieur ou à une expérience et à des connaissances spécifiques.

Obstacles recensés

- Les personnes interrogées ont indiqué qu'elles trouvaient difficiles les procédures de demande d'aménagements sur le lieu de travail. Elles ne permettent pas aux personnes en situation de handicap de saisir leurs besoins d'aménagement et elles ont été obligées de rediscuter de leurs besoins d'aménagement avec leur nouveau responsable en cas de changement de ministère ou de poste.
- FedNor bénéficierait d'une représentation accrue des personnes en situation de handicap.
- Les procédures de recrutement de FedNor sont compliquées, lourdes et longues, ce qui pourrait entraver sa capacité à recruter de bons candidats.

Mesures

FedNor se concentrera sur :

- Adopter un « Passeport pour l'accessibilité » qui permette aux personnes en situation de handicap d'indiquer leurs besoins en matière d'aménagements et de ne pas avoir à faire une nouvelle demande lorsqu'elles changent de poste au sein de FedNor ou de la fonction publique.

- Mettre en place une formation obligatoire sur la diversité, l'équité et l'inclusion (la formation porterait notamment sur les préjugés, l'exclusion et la manière d'accommoder les individus au sein de leurs équipes).
- Solliciter la rétroaction sur les processus de dotation sur le processus de FedNor, y compris l'identification des obstacles éventuels.
- Mettre en œuvre des processus d'embauche ciblés pour les personnes en situation de handicap.

Résultats et délais

- Une formation sera dispensée à tous les gestionnaires sur leurs rôles et responsabilités en matière d'hébergement à partir de janvier 2024.

En outre, les employés de FedNor et le public se rendront compte que :

- Le champion de l'inclusion et de la diversité assure un leadership visible et durable et contribue à entretenir un réseau dynamique d'employés en situation de handicap, ainsi qu'à promouvoir la communication autour de la Journée internationale des personnes handicapées, qui aura lieu le 3 décembre.
- Les services de gestion informelle des conflits (SGIC) promeuvent le respect et l'inclusion sur le lieu de travail grâce aux services disponibles.
- Tous les gestionnaires ont suivi la formation obligatoire.
- Les employés seront informés de l'existence du « Passeport pour l'accessibilité » et de la manière de l'utiliser.
- Le matériel informatique et le mobilier résultant d'un aménagement suivent les employés d'un emploi à l'autre dans FedNor, de sorte qu'ils ne doivent pas recommencer le processus à chaque fois.
- Les principes ergonomiques de base sont appliqués à une population saine en tant que mesure de prévention des blessures.
- FedNor disposera d'une main-d'œuvre plus inclusive et plus diversifiée.
- Les processus de recrutement de FedNor seront simplifiés et améliorés.

Objectif 2 - Environnement bâti

Ce domaine d'action comprend les espaces physiques utilisés par les personnes, à savoir les bureaux, les postes de travail et les espaces communs.

Obstacles recensés

- Les personnes en situation de handicap ont fait état de difficultés sur le lieu de travail, telles que des ascenseurs qui ne fonctionnent pas efficacement, un manque d'espace dans les bureaux pour les appareils de mobilité, des angles morts dans les coins et une signalisation médiocre.
- Les répondants ont fait remarquer que l'espace de travail physique ne tient pas compte des handicaps non visibles, tels que les hypersensibilités environnementales, les douleurs chroniques, l'anxiété et l'autisme.

Mesures

Pour éliminer ces obstacles, FedNor s'engage à

- Élaborer et mettre en pratique une liste de contrôle des considérations liées au handicap comprenant 5 à 10 éléments afin de rendre l'espace de travail physique plus accessible à tous : signalisation (y compris des pictogrammes), espace de bureau, casques d'écoute à réduction de bruit à la disposition de l'ensemble du personnel afin d'atténuer le bruit et les distractions.
- Disposer de plans d'évacuation clairs et visibles indiquant comment évacuer en toute sécurité un employé ou un visiteur en situation de handicap. Des exercices réguliers, auxquels participent des personnes en situation de handicap dans différents lieux, doivent être effectués pour garantir la sécurité en cas d'urgence.
- Réaliser un audit d'accessibilité dans tous ses espaces de travail et à recenser de nombreux domaines nécessitant des améliorations pour rendre l'espace totalement accessible. Les domaines recensés comprennent l'ajout de boutons-poussoirs accessibles aux points d'entrée communs et aux salles de réunion, l'abaissement de la hauteur des comptoirs dans les cuisinettes et l'agrandissement de l'espace entre les cabines des espaces de travail afin de garantir une bonne accessibilité aux personnes en situation de handicap. Ces améliorations seront mises en œuvre au cours de l'exercice 2023-2024.

Résultats et délais

- Souvent, les codes du bâtiment ne suffisent pas à répondre aux besoins réels des personnes en situation de handicap. À partir de 2023, les employés seront consultés sur la meilleure façon de rendre leur lieu de travail plus accessible tout en tenant compte des commentaires des personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse d'employés, de clients ou de toute autre personne qui utilise les bureaux de FedNor.
- Les plans d'évacuation d'urgence adopteront des mesures visant à garantir la sécurité de tous les employés et seront pleinement mis en œuvre.
- Les bureaux, postes de travail et espaces communs de FedNor seront entièrement accessibles.

Objectif 3 - Technologie

Ce domaine d'action comprend les technologies que les organisations utilisent pour communiquer avec leurs employés et le public, la radiodiffusion et les télécommunications. Chez FedNor, les technologies comprennent les sites web, les courriels, les messages textuels et les programmes informatiques. Les télécommunications comprennent la téléphonie et les services Internet.

Obstacles recensés

- Les employés en situation de handicap ont identifié des obstacles à l'accès aux outils électroniques et aux logiciels dont ils ont besoin pour faire leur travail.

Mesures

FedNor le fera :

- Fournir des outils adaptés aux employés qui en ont besoin pour faire le meilleur travail possible. Les outils supplémentaires adaptés aux besoins doivent être fournis rapidement et dans la mesure du possible.
- Désigner au sein de l'Agence une personne spécialisée dans l'accessibilité, l'adaptation et les technologies informatiques adaptées (AATIA) afin de sensibiliser les gestionnaires et les employés aux services et à la disponibilité de l'AATIA de Services partagés Canada.
- Veiller à ce que toutes les plateformes soient accessibles à tous les utilisateurs.
- Utiliser le « passeport pour l'accessibilité » pour s'assurer que les aménagements accompagnent l'employé lorsqu'il passe d'un poste à un autre au sein de l'Agence, et veiller à ce que tous les employés de l'Agence disposent de l'équipement essentiel dont ils ont besoin; par exemple, deux moniteurs sont fournis pour aider les personnes souffrant de déficiences visuelles.
- Fournir des ressources (par exemple, une formation) aux employés afin qu'ils puissent créer des documents accessibles à l'aide d'outils courants (par exemple, Word, PowerPoint).
- Activer les fonctions d'accessibilité sur tous les appareils/logiciels.
- Convertir tous les modèles en formats accessibles d'ici à la fin de l'année 2023.

Résultats et délais

À partir de 2023, les employés et le public pourront constater que les obstacles sont éliminés grâce à l'élaboration d'une stratégie d'accessibilité aux technologies de l'information axée sur les points suivants :

- Éducation, sensibilisation et communication;
- Accessibilité, gouvernance et responsabilité;
- Marchés publics accessibles;
- Respect et évaluation des normes et directives en matière d'accessibilité;
- Améliorer la prestation de services aux employés en situation de handicap
- Veiller à ce que tous les nouveaux systèmes importants, tant internes qu'externes, lancés à partir de 2023 soient accessibles;
- Examiner le processus d'intégration, y compris les besoins en matière d'accessibilité;
- Informer les employés des lignes directrices, des caractéristiques et des pratiques exemplaires lors de l'élaboration et de la révision des documents (par exemple, campagne de sensibilisation).

Objectif 4 - Communication

Ce domaine d'action comprend les moyens utilisés par les personnes pour donner, recevoir et comprendre des informations. Les gens communiquent de diverses manières, notamment par la parole, l'écriture, les langues des signes, les images, le langage corporel et les assistants de communication. Il est important que chacun soit

en mesure de comprendre les informations qui sont partagées et d'y avoir accès dans des formats qui lui conviennent. Pour ce faire, il convient de fournir des textes alternatifs pour les images, ainsi qu'un formatage clair pour faciliter la compréhension du contenu et des polices de grande taille. Le recours aux langues des signes, aux assistants de communication et aux interprètes en langue des signes contribue également à rendre les communications accessibles à tous. La LCA reconnaît l'American Sign Language (ASL), la Langue des signes québécoise (LSQ) et les langues des signes autochtones comme étant les principales langues des personnes malentendantes au Canada.

Obstacles recensés

- Les pages web et les documents ne sont pas entièrement accessibles
- Une communication plus poussée sur la sensibilisation à l'accessibilité pourrait contribuer à réduire les obstacles sur le lieu de travail.

Mesures

- FedNor veillera à ce que son intranet et son site web soient totalement accessibles.
- FedNor fournira une formation et des lignes directrices au personnel sur la manière de s'assurer que les présentations et les documents sont pleinement accessibles.
- FedNor encouragera la Semaine nationale de l'accessibilité au cours de chaque exercice fiscal, afin de promouvoir la sensibilisation à l'accessibilité.

Résultats et délais

À partir de 2023, les employés et le public pourront constater que ces obstacles sont surmontés :

- Un site web et un intranet entièrement accessibles et sans barrières.
- Les employés auront reçu une formation et des conseils sur la manière de rendre leurs documents et leurs présentations accessibles.
- La semaine nationale de l'accessibilité sera promue afin de souligner l'engagement de FedNor à garantir un lieu de travail accessible et sans obstacles.

Objectif 5 - Conception et fourniture de programmes et de services

Ce domaine se concentre sur la manière dont l'organisation conçoit et fournit des programmes et des services à ses clients.

Obstacles recensés

- Les intervenants et les bénéficiaires de FedNor pourraient être davantage sollicités afin d'identifier les obstacles et les solutions en matière d'accessibilité.
- L'élaboration de nouveaux programmes et initiatives de FedNor pourrait tenir davantage compte des obstacles et des considérations liés à l'accessibilité.

- L'accessibilité doit être prise en compte dans le nouveau portail de gestion des programmes de subventions et de contributions (GCPM) de FedNor, qui devrait être lancé en mai 2023. Le GCPM servira de portail externe permettant aux clients de faire une demande et de soumettre leur demande et leurs informations par voie électronique à FedNor.

Mesures

- FedNor sollicitera l'avis de ses clients et intervenants sur les obstacles éventuels qu'ils peuvent rencontrer dans leurs relations avec FedNor et ses services.
- Lors de l'élaboration de nouvelles initiatives et de nouveaux programmes, FedNor tiendra compte des obstacles à l'accessibilité en utilisant des mesures clés dans le cadre de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+).
- Un expert technique en interaction avec les utilisateurs et en expérience utilisateur aidera l'équipe du nouveau portail de la GCPM à s'assurer qu'il est entièrement accessible et sans obstacle pour les personnes en situation de handicap.

Résultats et délais

Tout au long de l'exercice 2023-24, les services et outils de FedNor destinés au public seront entièrement accessibles.

Objectif 6 - Acquisition de biens, de services et d'installations

Ce domaine d'action comprend l'achat et la location de biens, de services et de lieux.

Obstacles recensés

- Aucun obstacle notable n'a été identifié pour l'instant, car FedNor a sous-traité ses services de passation de marchés et d'approvisionnement à son ancien ministère jusqu'à ce qu'il recrute son propre personnel.

Mesures

- Dès l'embauche du personnel chargé des achats, prévue pour la mi-2023, FedNor veillera à prendre en compte les obstacles à l'accessibilité lors de l'achat de biens et de services.
- Veiller à ce que les contrats avec les fournisseurs répondent aux exigences en matière d'accessibilité.

Résultats et délais

- D'ici 2024, les marchés publics de biens et de services de FedNor seront entièrement accessibles.

Objectif 7 - Transports

Les transports comprennent les voyages entre les provinces ou à l'étranger par avion, train, autobus ou ferry. Ils comprennent également les véhicules utilisés par les organisations sous réglementation fédérale.

Obstacles recensés

Aucun obstacle n'a été identifié. Ce point sera réexaminé régulièrement afin d'évaluer les éventuels obstacles à l'accessibilité.

Prochaines étapes

Le Plan d'action sur l'accessibilité de FedNor est un document évolutif qui sera examiné et mis à jour chaque année afin de démontrer les progrès accomplis, de tirer parti des points forts et de mettre en œuvre les améliorations nécessaires pour éliminer les obstacles sur le lieu de travail. Nous sommes déterminés à poursuivre notre engagement, à évoluer au fur et à mesure que nous écoutons, que nous apprenons et que nous nous inspirons des pratiques réussies des uns et des autres, des autres ministères et de nos partenaires internes et externes. Le processus de questionnaire de rétroaction est toujours ouvert et nous encourageons les personnes en situation de handicap à partager leur expérience et à proposer des solutions pour offrir un lieu de travail accessible et inclusif aux fonctionnaires et aux Canadiens, et réaliser un Canada sans obstacle d'ici 2040.

Annexe - Glossaire

Le handicap est une question complexe et évolutive. Le terme couvre un large éventail de conditions et de degrés. Un handicap peut être présent à la naissance, avoir été causé par un accident ou s'être développé au fil du temps. Il peut être physique, mental, psychiatrique, social ou économique. Voici quelques sous-catégories de handicaps :

1. Tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défiguration causé par une blessure corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie.
2. Une déficience physique de courte durée causée par un accident, comme un bras cassé ou une commotion cérébrale.
3. Une déficience mentale ou un trouble du développement ou de l'apprentissage (comme le TDAH ou l'autisme).
4. Un problème de santé mentale, qu'il soit de courte durée, épisodique ou chronique, tel que la dépression, l'anxiété ou les troubles bipolaires.

L'accessibilité signifie que les personnes en situation de handicap et non handicapées peuvent percevoir, comprendre, naviguer et interagir avec les informations, les services et les applications.

L'adaptation est une mesure nécessaire prise pour permettre à un employé de travailler au mieux de ses capacités.

Les barrières peuvent être comportementales, environnementales ou institutionnelles. Ils peuvent même être intériorisés.