



# Plan sur l'accessibilité

Ministère de la Justice Canada



Le contenu de cette publication ou de ce produit peut être reproduit en tout ou en partie, par quelque moyen que ce soit, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins personnelles ou publiques, non commerciales, sans frais ni autre permission, sauf avis contraire.

Nous demandons à l'utilisateur :

- de faire preuve de diligence raisonnable pour veiller à l'exactitude du matériel reproduit
- d'indiquer le titre complet du matériel reproduit et le nom de l'organisation qui en est l'auteur
- d'indiquer que la reproduction est une copie d'un document officiel publié par le gouvernement du Canada et que la reproduction n'a pas été faite en association avec le gouvernement du Canada ni avec l'appui de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites, sauf avec la permission écrite du ministère de la Justice du Canada. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le ministère de la Justice du Canada par l'intermédiaire de son site [www.justice.gc.ca](http://www.justice.gc.ca).

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Justice et le procureur général du Canada, 2023

Plan sur l'accessibilité 2022-2025

**ISSN 2817-0733**

Cat #: J12-13F-PDF

## Table des matières

Message du sous-ministre et de la sous-ministre déléguée.....	5
Sommaire.....	7
Adopter une culture de l’accessibilité .....	9
Consultations .....	10
Méthodes de rétroaction accessibles et inclusives .....	10
Ce que nous avons entendu .....	10
Formation.....	11
Engagements du ministère de la Justice du Canada en matière d’accessibilité .....	12
Emploi.....	13
Résultats.....	13
Barrières.....	13
Mesures.....	14
L’environnement bâti .....	16
Résultats.....	16
Barrières.....	16
Mesures.....	17
Technologies de l’information et des communications.....	19
Résultats.....	19
Barrières.....	19
Mesures.....	20
Les communications, autres que les technologies de l’information et des communications .....	21
Résultats.....	21
Barrières.....	21
Mesures.....	22
L’acquisition de biens, de services et d’installations.....	24
Résultats.....	24
Barrières.....	24
Mesures.....	24
La conception et la prestation de programmes et de services .....	26
Résultats.....	26
Barrières.....	26

Mesures.....	27
Transport.....	29
Responsabilisation.....	30
Un nouveau récit.....	31
Renseignements généraux.....	32
Communiquer avec nous .....	32
Glossaire .....	34

# Message du sous-ministre et de la sous-ministre déléguée

Chers lecteurs,

La publication du premier plan d'accessibilité du ministère de la Justice du Canada marque un jalon important d'un parcours que nous aurions dû commencer il y a longtemps. Faire de notre ministère et, surtout, de notre pays un endroit meilleur pour les personnes en situation de handicap est un objectif en lequel le ministère de la Justice croit et qu'il appuie de tout cœur. Le spectre des handicaps est vaste et dynamique; il comprend divers degrés d'invalidité, des handicaps de durée variable et des différences dans la visibilité de ces handicaps. Il est de notre responsabilité d'offrir un milieu sûr et accueillant pour tous et adapté aux différents besoins de nos employés et de la population canadienne dans son ensemble.

La recherche d'occasions, d'expériences et de services améliorés pour les personnes en situation de handicap s'inscrit dans un vaste mouvement visant à améliorer l'équité pour tous les groupes qui se heurtent à des obstacles systémiques et comportementaux. À l'heure actuelle, 6,2 % de l'effectif du ministère de la Justice s'autodéclare comme étant en situation de handicap (par rapport à 22 % dans l'ensemble de la population du Canada). Et lorsque nous examinons les intersections entre les handicaps et d'autres facteurs identitaires, comme l'âge et la race, et que nous les comparons à l'ensemble de la population canadienne, nous observons une proportion encore plus élevée de personnes en situation de handicap. Les handicaps sont courants et il n'est plus aussi difficile qu'on le croyait de prendre des mesures d'adaptation. Il suffit d'un peu de considération, d'empathie et d'un bon dialogue. Simplement accepter ces faits est une étape importante dans la modification de notre point de vue collectif. À mesure que nous allons de l'avant, nous devons diffuser les pratiques établies dans les autres communautés en recherche d'équité qui permettent de désapprendre et de déconstruire les préjugés.

Pour atteindre nos objectifs, nous devons intégrer l'accessibilité dans toutes nos activités et tous nos processus, et plus important encore, dans notre culture afin que la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap soit une condition préalable à tout ce que nous faisons. Une approche accessible par défaut nous aide à réaliser les progrès nécessaires. Dans les années à venir, nous prévoyons respecter les priorités du gouvernement, notamment combler les lacunes en matière de représentation et embaucher ou maintenir en poste des personnes en situation de handicap, faire le suivi des indicateurs comme les délais requis pour la prise de mesures d'adaptation en milieu de travail et faire des rapports à ce sujet. Grâce au plan d'accessibilité, nous faisons plus que satisfaire aux exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*; nous pouvons créer un environnement où tout le monde s'épanouit et réussit.

Chaque personne a des besoins différents et il n'existe aucune solution universelle. Afin de contribuer à un avenir accessible, nous devons tous participer à l'identification, à l'élimination et à la prévention des obstacles. Nous devons tous participer à la conversation et la poursuivre.

La représentation des personnes en situation de handicap au sein de la population canadienne est en hausse, et l'invalidité est une catégorie dans laquelle n'importe qui peut se trouver à une étape de sa vie. Ce plan vise tout le monde, peu importe notre expérience personnelle de l'invalidité. Que vous, vos collègues, vos amis ou vos familles fassiez partie du 22 % de Canadiens vivant avec un handicap ou non, nous espérons que ce plan reflètera votre réalité. Faciliter la vie des personnes en situation de handicap

ne fait pas seulement qu'améliorer le monde aujourd'hui. Cela facilite la vie de tous ceux qui pourraient vivre une situation de handicap à l'avenir – c'est-à-dire chacun d'entre nous.

Nous vous remercions sincèrement de votre appui,

A. Francois Daigle et Shalene Curtis-Micallef, sous-ministre et sous-ministre déléguée

# Sommaire

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (2019) exige que les ministères fédéraux publient des Plans sur l'accessibilité. Toutefois, la mission qui sous-tend le présent Plan va bien au-delà du simple respect d'une exigence. La *Loi* et le présent Plan pavent la voie d'un avenir meilleur pour notre pays - un avenir où chacun peut participer pleinement à la société. Le travail que nous accomplissons à l'appui de la *Loi* et du Plan profite à tous en permettant la transformation du Canada en un pays exempt d'obstacles, un objectif qui doit être atteint d'ici 2040 selon la *Loi*. Bien que nous profitions tous de ce travail, notre véritable mission consiste à transformer le pays à l'avantage des personnes en situation de handicap.

À l'appui de l'objectif du gouvernement du Canada visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040, le Plan sur l'accessibilité du ministère de la Justice du Canada a pour but de créer, au sein de la communauté de l'accessibilité du Ministère, une force cohésive et unificatrice qui nous permet d'apporter ensemble des changements significatifs. Un réseau spécialisé a été mis sur pied pour soutenir le Plan sur l'accessibilité et veiller à ce que nous atteignons nos objectifs : il est constitué de deux co-champions, de six responsables de piliers, d'un exécutif responsable de l'accessibilité et d'un coordonnateur de l'accessibilité, du Comité consultatif concernant les personnes en situation de handicap (CCPSH) et du Groupe de travail sur le Plan sur l'accessibilité. Pour garantir que le Plan lui-même reflète des normes élevées en matière d'accessibilité et d'inclusion, son processus d'élaboration prévoit un examen approfondi dont l'objectif est de veiller à ce que son libellé soit clair et inclusif. En outre, le contenu du Plan tient compte de l'analyse intersectionnelle fondée sur *l'Analyse comparative entre les sexes Plus* (ACS Plus) et des points de vue de divers groupes en quête d'équité.

L'objectif ultime du présent Plan est de faire évoluer la culture de notre Ministère pour en faire une culture d'accessibilité par défaut. Pour ce faire, nous regroupons les engagements en matière d'accessibilité du ministère de la Justice en six piliers :

- [Emploi](#)
- [L'environnement bâti](#)
- [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](#)

Chaque pilier comprend un énoncé de résultats qui définit la mission à long terme, une liste des principaux obstacles et des solutions, ainsi qu'une liste de mesures qui ciblent les obstacles et mènent aux résultats. La *Loi canadienne sur l'accessibilité* prévoit un septième pilier, soit le transport, mais celui-ci ne relève pas du mandat du ministère de la Justice.

Les voix des personnes qui ont une expérience concrète, y compris divers sous-groupes aux facteurs identitaires croisés, comme les femmes en situation de handicap, les personnes autochtones en situation de handicap, les personnes 2ELGBTQI+ en situation de handicap et autres, sont essentielles à

notre réussite à toutes les étapes. Dans le cadre du présent Plan, nous avons choisi les résultats et les mesures qui définissent la voie à suivre en accordant beaucoup d'attention aux voix des personnes qui ont une expérience concrète. Ces résultats et mesures prévoient des changements précis qui nous permettront d'atteindre un état où les employés et les clients en situation de handicap du ministère de la Justice considéreront le Ministère comme un employeur et un fournisseur de services de choix.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* comprend un solide cadre de responsabilisation. Une fois le tout premier Plan sur l'accessibilité publié, le ministère de la Justice devra le mettre à jour et publier la nouvelle version tous les trois ans. Le Ministère doit également établir un formulaire de rétroaction afin de permettre aux employés et aux clients de s'informer sur le contenu du Plan et de formuler des commentaires sur sa mise en œuvre. Le Ministère doit également préparer des rapports d'étape annuels pour documenter les principales préoccupations soulevées dans les commentaires et expliquer comment il compte y répondre.



## Adopter une culture de l'accessibilité

Le mandat du [ministère de la Justice](#) consiste à appuyer le double rôle du ministre de la Justice et procureur général du Canada. Le ministère de la Justice, qui compte environ 5 000 employés, vise deux résultats stratégiques, qui figurent tous deux dans son Cadre de résultats ministériels : assurer un système de justice équitable, pertinent et accessible qui reflète les valeurs canadiennes, et veiller à ce que le gouvernement fédéral soit appuyé par des services juridiques de grande qualité. En remplissant ses obligations en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le ministère de la Justice a la possibilité de mettre en œuvre des changements significatifs et de réaliser ses résultats stratégiques.

Il existe un lien étroit entre le Ministère et le travail sur l'accessibilité. Le ministère de la Justice en lui-même enchâsse les valeurs canadiennes dans ses résultats stratégiques, et le travail en faveur de l'équité contribue de nombreuses façons à la poursuite de la justice. Les efforts d'amélioration en matière d'équité et d'accessibilité ont débuté bien avant l'arrivée du présent Plan. Celui-ci s'inspire des efforts continus du Ministère pour lutter contre la discrimination et éliminer les obstacles systémiques, et s'y intègre. D'ailleurs, le Plan sur l'accessibilité ne serait pas ce qu'il est aujourd'hui sans tout le travail qui a mené à son élaboration dans des domaines tels que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, le Secrétariat de lutte contre la discrimination et le racisme (SLCRD), l'Équité en matière d'emploi (EE), la [Politique sur l'ACS Plus](#), la santé et la sécurité au travail, le bien-être en milieu de travail, le support des syndicats, la planification des locaux à l'échelle nationale, les communications, la technologie de l'information et l'approvisionnement.

Un esprit d'apprentissage et d'humilité oriente le travail sur l'accessibilité au ministère de la Justice. Nous nous attendons à apprendre, à croître et à affiner continuellement notre approche en matière d'accessibilité en fonction des commentaires de nos employés et de nos clients, y compris ceux du grand public. Nous adoptons également une approche itérative. Le Plan 2022 est le fondement des futurs plans sur l'accessibilité, dans lesquels les attentes, la responsabilisation et les exigences nécessaires pour atteindre nos objectifs en matière d'accessibilité seront revues à la hausse.

Grâce à des mesures ciblées et à un véritable engagement de la part de la direction, nous croyons qu'un avenir plus juste et plus équitable est à portée de main pour les personnes en situation de handicap. La publication du présent Plan a nécessité un travail considérable, mais nous estimons que le véritable travail commence aujourd'hui. Le Plan permettra aux personnes les plus touchées de faire entendre leur voix, et nous nous engageons à faire en sorte que l'avenir dont elles ont besoin devienne réalité.

## Consultations

Un modèle d'élaboration conjointe a inspiré la démarche de rédaction du Plan sur l'accessibilité. Le CCPSH du ministère de la Justice a joué un rôle de partenaire clé et de confiance tout au long de l'élaboration. Pendant la rédaction du Plan sur l'accessibilité, l'équipe du Plan sur l'accessibilité a animé les conversations fondées sur l'expérience avec les membres du CCPSH, puis a offert à ces derniers l'occasion d'être les premiers à formuler des commentaires à chaque étape de l'élaboration. L'engagement complémentaire des membres de quatre Comités consultatifs sur l'équité en matière d'emploi (Peuples autochtones, Orientation sexuelle et identité et expression de genre, Minorités visibles et Femmes à Justice) et du Réseau des employés noirs a contribué à une optique inclusive et intersectionnelle de notre travail.

### Méthodes de rétroaction accessibles et inclusives

Le processus de consultation, qui s'appuyait sur le principe directeur « Rien ne se fait pour nous, sans nous » ainsi que sur l'objectif d'inclusivité et d'accessibilité, a posé des questions ciblées aux participants et leur a fourni des renseignements suffisants, du temps et divers moyens de participer. En plus de la collaboration avec le CCPSH, les trois principales méthodes de consultation ont été les suivantes :

- Les responsables des piliers et les experts du Ministère ont mené des entretiens avec les employés qui ont accepté de se prêter à l'exercice
- Un sondage auprès des employés a permis aux participants de faire connaître leur expérience individuelle de façon anonyme
- Un formulaire public de rétroaction a été ouvert pendant deux ans à toute personne interagissant avec le Ministère

### Ce que nous avons entendu

Les consultations qui ont précédé la publication du Plan sur l'accessibilité ont permis de recueillir un grand nombre de données fondées sur des récits d'expériences vécues personnelles. En écoutant ces messages, certains thèmes communs sont apparus au fil du temps. Voici quelques-unes des suggestions qui ont été formulées :

- la centralisation des outils, des renseignements et des ressources
- le renforcement des connaissances et le rehaussement des activités de sensibilisation
- l'édification d'une culture de l'accessibilité
- la réduction des délais nécessaires pour fournir aux membres du personnel les outils dont ils ont besoin pour accomplir leur travail au mieux
- l'élimination du fardeau que représente la défense des intérêts et la prise de mesures par les personnes en situation de handicap et le partage de la responsabilité à l'avenir

Des exemples supplémentaires d'obstacles associés à chaque pilier apparaissent dans les sections qui suivent. Certains participants ont répondu à nos questions en identifiant les obstacles, tandis que d'autres ont répondu avec des suggestions de solutions, et les exemples ci-dessous en témoignent.

## **Formation**

Tout au long des consultations qui ont mené à la rédaction du Plan sur l'accessibilité du ministère de la Justice, l'un des obstacles qui fût mentionné à maintes reprises était le manque de connaissances. Tous les employés du Ministère doivent posséder les connaissances de base nécessaires pour produire un environnement de travail accessible. Les gestionnaires doivent savoir ce qu'il convient de faire lorsqu'un employé est confronté à un obstacle. Les spécialistes des domaines associés aux piliers de l'accessibilité au sein du ministère de la Justice doivent être en mesure d'améliorer leur travail grâce à la sensibilisation à l'accessibilité.

Après avoir pris conscience du besoin urgent d'acquérir des connaissances et la compréhension liée à l'accessibilité au sein du Ministère, la priorité absolue a été accordée à la promotion de l'abondance de données liées à l'accessibilité et aux pratiques de travail accessibles auprès de tous les contributeurs au Plan sur l'accessibilité. Ces efforts aideront tous les employés du Ministère à approfondir leurs connaissances en matière d'accessibilité en portant à leur attention les ressources existantes et en veillant à ce que ces ressources soient faciles à trouver. En outre, les responsables des piliers recherchent des options de formation spécialisée pour les experts en la matière dans leurs domaines.

## **Engagements du ministère de la Justice du Canada en matière d'accessibilité**

Les engagements pris dans le cadre du présent Plan, tels qu'ils sont reflétés dans les mesures énoncées ci-dessous, demeureront au centre de nos efforts jusqu'au mois de décembre 2025. Des stratégies de mise en œuvre permanentes relient les engagements aux activités ministérielles dans chaque domaine des piliers. Le dialogue et la collaboration continus avec les personnes en situation de handicap garantissent que les stratégies de mise en œuvre et les mesures qu'elles appuient mèneront à l'obtention des meilleurs résultats possible et en temps opportun.

# Emploi

## Résultats

Notre mission pour l'accessibilité dans le cadre du pilier Emploi au ministère de la Justice du Canada :

Les chercheurs d'emploi et les employés en situation de handicap voient le ministère de la Justice du Canada comme un employeur de choix et peuvent contribuer à leur plein potentiel en ayant accès à des possibilités d'emploi et à des promotions.

## Barrières

Les barrières liées à l'emploi qui ont été signalées dans le cadre des consultations et de nos mécanismes de rétroaction étaient de trois catégories :

### Obligation de prendre des mesures d'adaptation

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Longs retards dans la mise en place des mesures d'adaptation
- Processus qui demandent beaucoup de documentation et exigent des rapports médicaux et des avis de spécialistes
- La répétition du processus d'adaptation à chaque changement de poste
- Stigmatisation considérée comme un obstacle lorsqu'il s'agit de faire des demandes d'adaptation

## Recrutement

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Sensibiliser et donner de la formation sur les préjugés inconscients
- Offrir des stages et des contrats de travail de courte durée pour voir si une personne est à l'aise dans l'environnement de travail
- Concevoir les processus de sélection et les outils d'évaluation en tenant compte, dès le départ, des besoins en matière d'accessibilité

## Maintien en poste et avancement

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Permettre et encourager les horaires flexibles et le travail à temps partiel
- Utiliser des plans de gestion des talents et du mentorat afin d'encourager les employés du Ministère et d'accorder des promotions à l'interne

- Veiller à ce que tout le personnel soit respecté et se sente valorisé
- Utiliser les politiques d'inclusion des personnes en situation de handicap pour s'assurer que les mêmes possibilités d'avancement sont offertes à tous
- Aider à préparer les employés pour les promotions
- Assurer la représentation des personnes en situation de handicap au niveau de la gestion
- Mettre fin à la stigmatisation associée au handicap

## Mesures

Le Ministère prend des mesures concrètes pour éliminer ou prévenir ces barrières, notamment :

**Le ministère de la Justice du Canada adopte le système de passeport pour l'accessibilité afin de réduire les temps d'attente, les exigences en matière de documentation, la répétition et la stigmatisation.**

Les mesures à l'appui comprennent :

- adopter le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC](#)
- établir un point de contact central pour toutes les questions et demandes liées à l'accessibilité et aux aménagements
- créer et tenir à jour une liste de tous les cours et outils de formation sur l'accessibilité offerts aux employés

**Le ministère de la Justice du Canada recrute de nouveaux employés en situation de handicap de manière à ce que leur taux de représentation corresponde à leur disponibilité au sein de la population active.**

Les mesures à l'appui comprennent :

- améliorer l'accessibilité de l'évaluation des candidats avec des outils et des ressources
- participer à des initiatives favorisant l'inclusion (telles que [PFSC](#) et [PFETE](#))
- réduire et atténuer les effets biaisés<sup>1</sup> par la formation et l'orientation
- recruter des salariés en situation de handicap en fonction des disponibilités

**Le ministère de la Justice du Canada offre aux employés en situation de handicap des opportunités pour accroître leur satisfaction professionnelle et leur avancement.**

---

<sup>1</sup> Les personnes en situation de handicap ayant des facteurs d'identité intersectionnels, comme les membres de groupes racialisés et les membres de communautés de langue officielle en situation minoritaire, pourraient être touchées de manière disproportionnée par les préjugés, le racisme et la discrimination.

Les mesures à l'appui comprennent :

- Assurer une gestion des talents et un mentorat
- Offrir de la formation linguistique accessible et conforme aux aménagements
- Améliorer le soutien aux gestionnaires afin d'accroître la sensibilisation

# L'environnement bâti

## Résultats

Notre mission pour l'accessibilité dans le cadre du pilier Milieu bâti au ministère de la Justice du Canada :

Les clients et les employés du ministère de la Justice du Canada, y compris les personnes en situation de handicap, peuvent utiliser de manière optimale toutes les installations occupées par le ministère de la Justice grâce à un accès sans barrière.

## Barrières

Les barrières liées au milieu bâti qui ont été signalées dans le cadre des consultations et de nos mécanismes de rétroaction étaient de trois catégories :

## Mobilité

### Déplacements à l'intérieur et autour des installations du ministère de la Justice du Canada

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- S'assurer que des rampes sont en place aux points d'accès du rez-de-chaussée et qu'un entretien régulier est effectué en toute saison
- Les couloirs, les entrées de porte et les barrières de sécurité doivent être assez larges pour les traverser en fauteuil roulant, avec suffisamment d'espace pour le matériel de travail et d'autres appareils et accessoires fonctionnels
- Le délai de fermeture des portes des ascenseurs doit être suffisant pour permettre aux personnes à mobilité réduite d'entrer et de sortir
- Des ouvre-portes automatiques doivent être en place et entretenus, et des solutions temporaires doivent être en place lorsqu'ils sont hors service
- Les voies de circulation temporaires mises en place en raison de travaux d'entretien ou de construction doivent tenir compte de l'accessibilité

## Environnement

**Éléments qualitatifs et expérientiels d'un milieu de travail sain, comme l'éclairage, le niveau de bruit et le décor**

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Le bruit du système de ventilation et de chauffage/refroidissement doit être suffisamment faible pour entendre les intervenants à un volume confortable



- Des microphones et des haut-parleurs doivent être disponibles dans les espaces de réunion plus grands ou plus achalandés, et les intervenants (tant les présentateurs que les membres du public qui posent des questions) doivent les utiliser
- Une zone accessible permettant de prendre place doit être désignée dans les espaces de rassemblement et de réunion, en particulier pour les événements de grande envergure
  - Pour les deux points précédents, la facilité d'accès au microphone doit jouer un rôle dans la conception de l'aménagement
- La lumière artificielle peut causer de l'irritation et du stress, de sorte qu'il faut des endroits où la lumière naturelle est suffisante
- Les systèmes d'éclairage automatique à détection de mouvement causent des interférences douloureuses avec les appareils auditifs
- Les meubles à positionnement statique ne conviennent qu'à certaines personnes; il est donc préférable d'utiliser des meubles ajustables

## Orientation

### Information d'orientation, signalisation et interactions avec le personnel

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Les systèmes d'alarme qui n'utilisent que le son pour alerter les gens d'une urgence excluent les personnes ayant une déficience auditive, de sorte que les systèmes d'alarme doivent inclure d'autres stimuli sensoriels et méthodes de communication
- Il existe habituellement une barrière à la communication entre les commissionnaires et les personnes qui utilisent la langue des signes ou les personnes ayant une déficience auditive, de sorte que les commissionnaires doivent être équipés de la technologie ou de la formation nécessaires pour y remédier

## Mesures

Le Ministère prend des mesures concrètes pour éliminer ou prévenir ces barrières, notamment :

**Le ministère de la Justice du Canada examine le milieu bâti en partenariat avec les personnes en situation de handicap afin de trouver des façons de rendre les édifices du ministère de la Justice plus accessibles et inclusifs.**

Les mesures à l'appui comprennent :

- Effectuer des évaluations de l'accessibilité de tous les édifices occupés par le ministère de la Justice et de leurs environs afin de déterminer les caractéristiques accessibles (terminées)

- Mener de vastes consultations au sein du ministère de la Justice afin de déterminer les améliorations à apporter à l'accessibilité de notre environnement de bureau (terminées et en cours)
- Mobilisation et consultations régulières du Comité consultatif des personnes en situation de handicap (CCPSH)

### **Le ministère de la Justice du Canada élabore des outils pour améliorer l'utilisation du milieu bâti.**

Les mesures à l'appui comprennent :

- Tenir et mettre à jour la liste de contrôle des considérations relatives à l'accessibilité en consultation avec le CCPSH
- Créer et tenir à jour le dépliant sur l'accessibilité des immeubles qui indique les caractéristiques d'accessibilité de chaque immeuble
- Consulter les groupes de travail et les comités pour examiner, tester et mettre en œuvre de nouvelles solutions novatrices pour l'accessibilité en milieu de travail

### **Le ministère de la Justice du Canada appuie et contribue à l'élaboration de nouvelles normes de bureau qui créent un environnement exempt de barrières.**

Les mesures à l'appui comprennent :

- Intégrer des caractéristiques d'accessibilité aux rénovations des locaux et aux nouvelles constructions conformément à la liste de vérification des considérations relatives à l'accessibilité ainsi qu'aux normes d'accessibilité actuelles et au code du bâtiment
- Diriger des initiatives en consultation avec les personnes ayant un handicap en vue d'obtenir des recommandations pour améliorer l'accessibilité dans le milieu bâti
- Surveiller les changements effectués à l'Association canadienne de normalisation en ce qui a trait à l'accessibilité dans le milieu bâti

# Technologies de l'information et des communications

## Résultats

Notre mission pour l'accessibilité dans le cadre du pilier Technologies de l'information et des communications au ministère de la Justice du Canada :

Les technologies de l'information et des communications fournissent à tous les utilisateurs, y compris aux personnes en situation de handicap, des outils de pointe qui améliorent la capacité et l'efficacité.

## Barrières

Les barrières liées aux technologies de l'information et des communications qui ont été signalées dans le cadre des consultations et de nos mécanismes de rétroaction étaient de trois catégories :

### Planification et acquisition de nouveaux systèmes et technologies numériques

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Les connaissances sur les technologies nouvelles et émergentes accessibles et habilitantes ne sont pas à jour, ou cette information ne parvient pas à rejoindre un vaste public
- Il est difficile d'obtenir un logiciel de reconnaissance de la parole, ou ce logiciel n'est disponible que de façon sporadique, alors qu'il devrait être rapidement disponible sur une base continue

### Adaptation et mise à jour des technologies et des programmes existants

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Le sous-titrage codé dans Microsoft Teams est inexact, peu fiable et inutilisable en français
- La fonction de clavardage de Microsoft Teams fait une lecture en temps réel lorsqu'on utilise un lecteur d'écran, et il est alors difficile d'entendre la personne qui parle pendant la réunion
- Les systèmes numériques internes ne reçoivent pas de mises à jour régulières au fur et à mesure de l'émergence des nouvelles technologies d'accessibilité

### Formation et orientation des utilisateurs

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Les employés ont besoin d'un point de contact interne pour obtenir du soutien dans leur travail avec le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée ([AATIA](#))
- Un catalogue des fonctions d'accessibilité et des technologies d'assistance n'est pas disponible ou ne rejoint pas son public cible

- Il n'existe pas, ou la plupart des employés ne connaissent pas l'existence, de formation ou d'aide facilement accessible pour l'utilisation de LEX et de l'espace de travail numérique du ministère de la Justice avec des technologies d'assistance comme les lecteurs d'écran (cela s'applique également aux ressources intranet pangouvernementales comme GCDocs et GCconnex)

## Mesures

**Le ministère de la Justice du Canada intègre les considérations relatives à l'accessibilité dans la planification et l'acquisition de nouveaux systèmes et technologies numériques, et effectue des analyses de routine pour surveiller les nouveaux progrès en matière de technologie accessible.**

Mesures à l'appui :

- Élaborer une liste de contrôle pour les acquisitions de logiciels informatiques afin de s'assurer que les responsables informatiques ont pris en compte l'accessibilité lorsqu'ils achètent un logiciel par le biais d'une source unique ou d'un appel d'offres

**Le ministère de la Justice du Canada assure l'intégration des caractéristiques d'accessibilité dans la technologie et les programmes existants, et évalue les caractéristiques d'accessibilité dans la technologie et les programmes actuels afin de repérer les lacunes.**

Mesures à l'appui :

- Préparer un guide de vérification pour évaluer les anciens et les nouveaux systèmes
- Classer par ordre de priorité les systèmes à tester en premier (c'est-à-dire en fonction du nombre d'utilisateurs)
- Classer par ordre de priorité l'ordre de mise à jour des systèmes
- Effectuer un processus d'examen et d'analyse
- Faire un rapport sur le niveau de conformité en matière d'accessibilité et
- Fournir les actions recommandées pour améliorer l'accessibilité

**Le ministère de la Justice du Canada élabore un plan pour établir un centre d'expertise afin d'aider les employés à se familiariser avec les programmes et les systèmes et à comprendre comment les utiliser pour créer des produits accessibles.**

Mesures à l'appui :

- Créer des vidéos de formation à l'intention des développeurs sur la façon de rendre les systèmes plus accessibles
- Collaborer avec l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) pour élaborer, promouvoir et offrir une formation sur l'accessibilité des TI adaptée à différents publics au sein du Ministère

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

## Résultats

Notre mission pour l'accessibilité dans le cadre du pilier Communications au ministère de la Justice du Canada :

Les clients, les partenaires et les employés du ministère de la Justice du Canada, ainsi que le public, peuvent communiquer avec le Ministère par des moyens qui fonctionnent pour eux, dans un langage et des formats qu'ils peuvent facilement utiliser et comprendre.

## Barrières

Les barrières liées aux communications qui ont été signalées dans le cadre des consultations et de nos mécanismes de rétroaction étaient de trois catégories :

### Langage clair

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Un langage simplifié devrait être employé
- Examiner les pratiques de rédaction et de révision en langage clair pour un vaste public incluant les personnes en situation de handicap

### Langue des signes et langues officielles

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Certains sites et questionnaires pourraient aussi comporter une option vidéo en langue des signes
- Élaborer un guide comprenant la marche à suivre pour embaucher un interprète en langue des signes (ASL ou LSQ)
- Offrir à tous les employés la possibilité de suivre des cours de langue des signes

### Autres formats, y compris des modèles et des outils

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- L'accessibilité des communications pour les employés et le public devrait être aussi prioritaire que les langues officielles
- Les modèles de présentations devraient avoir de gros caractères et des couleurs très contrastantes

- Les images et les graphiques doivent avoir un texte alternatif et
- Les textes sur les sites Web devraient être accompagnés d'options audio

## **Culture et visibilité**

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- La communication doit établir une identité diverse et inclusive
- Des images de personnes ayant un handicap physique devraient être incluses dans les dépliants, les vidéos et le site Web du ministère de la Justice
- Raconter l'histoire d'employés en situation de handicap pour réduire les barrières culturelles et faire connaître les handicaps visibles et invisibles

## **Mesures**

**Le ministère de la Justice du Canada élabore et met en œuvre une stratégie de langage clair pour sensibiliser tous les employés et améliorer la lisibilité des communications internes et externes.**

Mesures à l'appui :

**Des activités de sensibilisation et des occasions d'apprentissage pour accroître la capacité en langage simple dans l'ensemble du Ministère;**

- Élargir notre offre de publications du ministère de la Justice disponibles en braille et en formats alternatifs

**Le ministère de la Justice du Canada offre des services d'interprétation gestuelle dans les deux langues officielles.**

Mesures à l'appui :

- Promouvoir et diffuser des conseils sur les meilleures pratiques pour les événements
- Travailler avec le bureau de traduction et autres fournisseurs pour tirer le meilleur parti des ressources d'interprètes disponibles

**Le ministère de la Justice du Canada met à jour les modèles et les outils de communication de base du Ministère pour MS Word, MS PowerPoint et PDF afin de répondre aux exigences en matière d'accessibilité et d'inclure des conseils de base pour maintenir l'accessibilité dans les modèles.**

Mesures à l'appui :

- Développer une image de marque accessible

Travailler avec les technologies de l'information et des communications mènent à :

- Effectuer l'inventaire et l'analyse des besoins des modèles
- Élaborer des guides d'utilisation

**Le ministère de la Justice du Canada intègre l'inclusion des personnes en situation de handicap et la sensibilisation à l'accessibilité dans ses produits de communication, de sorte que les Canadiens et les Canadiennes ainsi que les membres du personnel du Ministère, y compris les personnes en situation de handicap, se sentent pris en compte et reflétés.**

Mesures à l'appui :

- Mettre en œuvre et promouvoir le formulaire de commentaires sur l'accessibilité sur notre site Web
- Examiner et mettre à jour la section « À propos de notre organisation » de notre site Web et la galerie de photos
- Appliquer la planification de l'accessibilité à l'empreinte numérique croissante de Justice, y compris sur les médias sociaux

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

## Résultats

Notre mission pour l'accessibilité dans le cadre du pilier de l'acquisition de biens, de services et d'installations (approvisionnement) au ministère de la Justice du Canada :

Les responsables de projet et les responsables techniques du ministère de la Justice du Canada tiennent compte des exigences en matière d'accessibilité lorsqu'elles sont pertinentes dans leurs spécifications pour l'acquisition de biens, de services et d'installations, afin que les produits livrables fournissent les caractéristiques d'accessibilité nécessaires.

## Barrières

Les barrières liées à l'approvisionnement qui ont été signalées dans le cadre des consultations et de nos mécanismes de rétroaction étaient de trois catégories :

### **Manque de sensibilisation à l'accessibilité dans la définition des besoins en approvisionnement (besoins actuels et futurs)**

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- L'attribution d'un contrat à un fournisseur unique et l'approvisionnement accéléré ne devraient pas faire abstraction des considérations liées à l'accessibilité
- Effectuer une analyse comparative avec d'autres ministères et examiner les pratiques exemplaires ou les normes disponibles en matière d'approvisionnement accessible, en particulier avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC)
- Tirer parti de la rétroaction des utilisateurs finaux au moment d'élaborer l'énoncé des travaux relatifs à l'approvisionnement

### **Disponibilité de biens ou services ayant des caractéristiques favorisant l'accessibilité**

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Le chargé de projet et le responsable technique, en collaboration avec les agents de négociation des marchés, devraient effectuer plus d'études et d'analyses du marché

### **Absence de normes de l'industrie pour certains biens ou services**

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- S'assurer que l'entrepreneur a inclus des considérations relatives à l'accessibilité dans les propositions

## Mesures



**Le ministère de la Justice du Canada prend en compte la question de l'accessibilité dans toutes les activités d'approvisionnement, en fournissant une orientation uniforme sur l'application des considérations pendant le processus d'approvisionnement.**

Mesures à l'appui :

- Les agents d'approvisionnement jouent une fonction de défi et un rôle d'orientation liés aux considérations d'accessibilité avec les autorités de projet et techniques
- Offrir aux agents d'approvisionnement des occasions d'accroître leurs connaissances des exigences en matière d'accessibilité
- Surveiller et revoir l'utilisation du formulaire de justification de l'accessibilité

**Le ministère de la Justice du Canada fournit des conseils et des analyses afin de déterminer les biens et les services qui offrent des caractéristiques d'accessibilité, et tient à jour une liste de référence à utiliser pour fournir des conseils et des directives pendant les activités d'approvisionnement.**

Mesures à l'appui :

- Maintenir une liste des normes d'accessibilité pour les biens et services
- Faciliter les conversations entre les agents d'approvisionnement concernant l'accessibilité
- Améliorer la sensibilisation aux considérations d'accessibilité dans l'approvisionnement dans l'ensemble du ministère de la Justice

# La conception et la prestation de programmes et de services

## Résultats

Notre mission pour l'accessibilité dans le cadre du pilier Conception et prestation des programmes et des services au ministère de la Justice du Canada :

Les personnes en situation de handicap ont une meilleure expérience utilisateur lorsqu'elles communiquent avec le ministère de la Justice du Canada parce que ce dernier tient compte de leurs besoins tout au long de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des services.

## Barrières

Les barrières liées à la conception et à la prestation des programmes et des services qui ont été signalées dans le cadre des consultations et de nos mécanismes de rétroaction étaient de trois catégories :

### **Manque de consultation auprès des personnes en situation de handicap pendant la phase de conception des services**

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Les consultations sont essentielles à la conception de services et de programmes accessibles
- Il convient de tenir compte de l'impact des politiques, des programmes et des procédures sur les personnes souffrant de handicaps invisibles et de maladies chroniques
- Si le ministère de la Justice accepte seulement les demandes en ligne, cela peut constituer une barrière pour certains

### **Maintenance incohérente ou insuffisante des services accessibles existants**

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Il faut un système de réponse vocale interactive sur le Web pour remplacer l'ATS désuet assisté par téléphoniste
- Évaluer les efforts du Ministère pour partager l'information avec le public, y compris l'accès à la justice ainsi qu'à l'éducation et à l'information juridiques publiques, dans ce contexte

### **Manque d'orientation, de formation et de préparation pour permettre aux employés qui fournissent des services de répondre aux besoins des clients en matière d'accessibilité**

Par exemple, voici quelques-unes des barrières et des solutions que nous avons relevées :

- Les Services juridiques ministériels ont indiqué que les processus administratifs constituaient une barrière à l'accessibilité, par exemple, le processus pour communiquer avec eux est très long
- Dans l'ensemble, on remarque une absence de lignes directrices et de politiques officielles régissant la façon de concevoir et d'offrir des services inclusifs
- Il semble que les destinataires des services doivent souvent se désigner comme tels et chercher de façon proactive des mesures d'adaptation

## Mesures

### Consultation et intégration de la rétroaction

**Le ministère de la Justice du Canada inclut les personnes en situation de handicap tout au long du cycle de vie d'un nouveau service, de sa conception à sa mise en œuvre.**

Mesures à l'appui :

- Inclure les personnes en situation de handicap dans la validation des besoins et les tests de conception des services
- Expérimentez les contrôles d'accessibilité automatisés lors de la conception de nouveaux services ou plates-formes

**Le ministère de la Justice du Canada évalue et réévalue systématiquement l'accessibilité dans le cadre de l'examen cyclique des services.**

Mesures à l'appui :

- S'assurer que tous les services offerts par la Justice disposent de mécanismes de rétroaction et que ceux-ci sont accessibles, afin de permettre aux personnes en situation de handicap de signaler des difficultés
- Inclure des questions sur l'accessibilité lors de la demande de commentaires et de la collecte de données sur le service client
- Utiliser les données recueillies par le biais des mécanismes de rétroaction pour prendre des décisions éclairées en matière d'amélioration des services relatifs à l'accessibilité et
- Participer à des conversations sur les problèmes et solutions liés à l'accessibilité avec d'autres organisations fédérales et différents paliers de gouvernement (provinciaux, territoriaux et municipaux) afin d'échanger les leçons apprises et de déterminer les possibilités de partenariat

### Accroître la sensibilisation

**Le ministère de la Justice du Canada fait connaître les guides et les outils existants sur l'accessibilité des services à tous les employés et consacre un soutien supplémentaire aux personnes qui conçoivent les services.**

Mesures à l'appui :

- Soutenir le développement des capacités en matière de conception centrée sur l'utilisateur et de meilleures pratiques de gestion du changement stratégique en ce qui concerne l'accessibilité

# Transport

Le transport est le septième pilier de l'accessibilité en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Nous le mentionnons dans le présent Plan, comme l'exige la *Loi*, mais il n'est pas inclus dans la portée du mandat du ministère de la Justice du Canada.

## Responsabilisation

Les structures de responsabilisation en place dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le *Règlement canadien sur l'accessibilité* et au sein du ministère de la Justice nous permettent de maintenir l'élan vers l'atteinte de nos objectifs. Les mesures prévues sous chaque pilier reflètent la méthodologie SMART (c.-à-d. qu'elles sont spécifiques, mesurables, réalisables, pertinentes et prises en temps opportun), ce qui signifie que les activités de mesure et de suivi sont intégrées.

L'équipe chargée du Plan sur l'accessibilité contrôle le suivi trimestriel de l'état d'avancement de la mise en œuvre par rapport aux mesures prévues, et maintient une communication ouverte au sein du réseau d'accessibilité (co-champions, responsables des piliers, CCPSH et Groupe de travail sur le Plan sur l'accessibilité) concernant le formulaire de rétroaction.

Au cours de la période menant à la publication des rapports annuels relatifs au Plan sur l'accessibilité, l'équipe chargée du Plan sur l'accessibilité conserve des dossiers renfermant les commentaires formulés, maintient un dialogue continu avec le CCPSH et procède à des consultations pour effectuer un suivi des changements et définir de nouveaux objectifs. Les mêmes processus soutiennent la rédaction et la publication d'un nouveau Plan sur l'accessibilité tous les trois ans.

À maintes reprises, les participants nous ont fait connaître à quel point la responsabilisation est importante pour les personnes en situation de handicap au ministère de la Justice. La communauté de l'accessibilité du ministère de la Justice reconnaît et apprécie l'importance du Plan sur l'accessibilité en vue de répondre aux besoins et aux attentes des personnes en situation de handicap.

## Un nouveau récit

Les personnes en situation de handicap, comme tous les êtres humains, ont un potentiel énorme. Cependant, pour celles-ci, l'élimination des obstacles fait la différence entre savoir que ce potentiel existe et le réaliser. Il existe peu d'expériences plus valorisantes que d'atteindre des réalisations à la hauteur de son potentiel, et rendre cette expérience de valorisation possible pour les personnes en situation de handicap permet de définir un nouveau modèle de notre société. En éliminant les obstacles et en favorisant l'accessibilité, nous changeons la donne. Lorsque viendra le temps de rédiger le prochain Plan sur l'accessibilité pour le ministère de la Justice, nous espérons voir de nouveaux thèmes émerger de nos conversations sur les expériences des personnes en situation de handicap - des thèmes remplis d'espoir et de progrès.

Alors, écrivons ensemble un nouveau chapitre de l'histoire. Ce sera peut-être un défi, et nous trébucherons peut-être en chemin, mais petit à petit, nous progresserons. Et après tout, le progrès n'est-il pas à la fois beaucoup plus humain et beaucoup plus admirable que la perfection?

## Renseignements généraux

Nous avons des formulaires de contact pour recueillir la rétroaction des employés et des clients sur les sujets suivants :

- [la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité](#) et
- [les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion](#)

Au ministère de la Justice du Canada, vos commentaires sur les obstacles et le Plan sur l'accessibilité sont dirigés au coordonnateur de l'accessibilité. La rétroaction sera accusée de réception selon le même moyen que celui par lequel elle est reçue, sauf si elle est reçue de manière anonyme. Vous pouvez également communiquer avec le coordonnateur de l'accessibilité pour lui demander un exemplaire du Plan ou de la description du processus de rétroaction dans un autre format.

Formats substitués disponibles :

- [braille \(mots écrits avec des points en relief que les gens lisent avec leurs doigts\)](#)
- [audio \(enregistrement d'une personne qui lit le texte à haute voix\)](#)

Formats substitués incluent aussi les suivants :

- imprimé
- imprimé en gros caractères (mots écrits en très grosses lettres)
- électronique (texte qui peut être lu sur un appareil électronique conçu pour les personnes en situation de handicap)

## Communiquer avec nous

### Téléphone

613-957-4222\*

### *ATME*

613-992-4556

\* Les Canadiens sourds, malentendants ou atteints d'un trouble de la parole peuvent nous joindre par l'entremise de leur propre interprète ou des interprètes de SRV Canada : <https://srvcanadavrs.ca/fr/>.

### Télécopieur

613-954-0811

### Adresse postale



Ministère de la Justice du Canada  
284, rue Wellington  
Ottawa (Ontario) K1A 0H8  
Canada

**Courriel**

[AccessibilityPlan-Plandaccessibilite@justice.gc.ca](mailto:AccessibilityPlan-Plandaccessibilite@justice.gc.ca)

# Glossaire

## AATIA

Le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) vise à faire de la fonction publique du Canada un lieu de travail exempt d'obstacles et inclusif, offrant de nombreux services. Le Programme AATIA fait de cette vision une réalité en prêtant appui aux ministères qui offrent des programmes et des services aux Canadiens et en créant des lieux de travail accessibles offrant des chances égales à tous les employés.<sup>2</sup>

## Accessibilité

Ensemble d'aspects qui influencent la capacité d'une personne à fonctionner dans un environnement donné. Il s'agit de donner un accès égal à tous.<sup>3</sup>

## Passeport pour l'accessibilité

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC aide à éliminer les obstacles que rencontrent les employés et les candidats en situation de handicap dans la fonction publique fédérale, en leur permettant d'obtenir les outils, les services de soutien et les mesures dont ils ont besoin pour donner leur plein rendement et réussir au travail. Le Passeport facilite le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap.<sup>4</sup>

## Accessible

Se dit d'un lieu où l'on peut se rendre facilement, d'un environnement où l'on s'oriente facilement ou d'un programme ou service facile à utiliser ou à obtenir. Cela inclut certains aspects de notre environnement qui ont été adaptés pour être utilisés par des personnes qui s'identifient comme étant en situation de handicap.<sup>3</sup>

## Technologie accessible/technologie d'accessibilité

Technologie présente sur le lieu de travail ou à domicile qui donne aux employés et aux clients les ressources dont ils ont besoin pour fournir un rendement optimal, sans obstacles internes ou externes.<sup>5</sup>

## Mesure d'adaptation

S'entend de la modification de l'environnement de travail et de l'instauration d'un milieu de travail accueillant pour un employé malade, blessé ou qui s'identifie comme une personne en situation de handicap, afin de faire en sorte que cette personne puisse continuer de travailler ou revenir au travail après une absence en raison d'une maladie ou d'une blessure, et s'acquitter de ses tâches de manière efficace et sécuritaire.<sup>6</sup>

## Obstacle

---

<sup>2</sup> [Programme d'accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée \(AATIA\) - Canada.ca](#)

<sup>3</sup> [Plan provisoire sur l'accessibilité Agriculture et Agroalimentaire Canada - agriculture.canada.ca](#)

<sup>4</sup> [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada - Canada.ca](#)

<sup>5</sup> [Programme de développement de la technologie accessible \(canada.ca\)](#)

<sup>6</sup> [Adaptation - Canada.ca](#)

Tout élément, notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique, qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.<sup>7</sup>

### **Préjugé**

Opinion préconçue que possède une personne et qui influence sa perception d'une personne ou d'un groupe de personnes ou son comportement envers ces personnes.<sup>8</sup>

### **Culture de l'accessibilité**

La culture se reflète dans les attitudes et les comportements au sein de l'organisation et détermine ce qui est encouragé ou découragé. Les employés doivent satisfaire à des attentes implicites qui se répercutent dans les décisions qu'ils prennent chaque jour dans le cadre de leur travail. Cela peut se voir dans de nombreux aspects du quotidien.

Une culture de l'accessibilité réunit l'ensemble des attitudes qui favorisent un lieu de travail équitable et accessible pour tous les employés et qui sont observées quotidiennement au travail.<sup>9</sup>

### **Handicap**

Déficience 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, qui nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société lorsqu'elle est confrontée à un obstacle.

- Les **handicaps visuels** nuisent à la vision. C'est le cas, entre autres, de la cécité totale, de la vision partielle et de la distorsion visuelle
- Les **handicaps auditifs** nuisent à la capacité d'entendre. Cela concerne notamment les personnes malentendantes et celles souffrant de surdité ou de distorsion acoustique
- Les **incapacités liées à la mobilité** nuisent à la capacité de bouger, rendent nécessaire, entre autres, l'utilisation d'un fauteuil roulant ou d'une canne, ou entraînent d'autres problèmes qui influent sur la mobilité. Les problèmes de flexibilité ou de dextérité nuisent à la capacité de bouger les articulations ou d'effectuer des tâches motrices, en particulier avec les mains
- Les **incapacités liées à la santé mentale** influent sur la psychologie ou le comportement, comme l'anxiété, la dépression ou les troubles sociaux ou compulsifs, ou une phobie ou une maladie psychiatrique
- Les **handicaps sensoriels ou liés à l'environnement** concernent la sensibilité à la lumière, aux sons ou à d'autres distractions. Ils concernent aussi les allergènes et autres sensibilités environnementales

---

<sup>7</sup> [Loi canadienne sur l'accessibilité \(justice.gc.ca\)](https://www.justice.gc.ca)

<sup>8</sup> [EDI - New Entries accessible - July](#)

<sup>9</sup> [Guide de l'accessibilité : Chapitre 7 - Faire partie d'une culture accessible \(ceacs-cesca.github.io\)](#)

- Les **troubles cognitifs** nuisent à la capacité d'effectuer des tâches qui nécessitent un fonctionnement exécutif, comme la planification et l'organisation, l'apprentissage de l'information, la communication et la mémoire. C'est le cas, entre autres, de l'autisme ou du syndrome d'Asperger, du trouble déficitaire de l'attention et des difficultés d'apprentissage
- La **déficience intellectuelle** nuit à la capacité d'apprendre et d'adapter le comportement à différentes situations
- Les **problèmes de santé ou de douleurs chroniques** nuisent de façon régulière ou épisodique à la capacité de fonctionner en raison de migraines, de la maladie de Crohn, de colites et d'autres handicaps ou problèmes de santé<sup>3</sup>

Parmi les autres sources, mentionnons les suivantes :

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/disability/arc/reference-guide.html#h2.3-h3.1>

### **Discrimination**

Fait de réserver à quelqu'un un traitement différent ou inéquitable en raison d'une caractéristique personnelle ou d'une distinction, intentionnelle 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.<sup>3</sup>

Parmi les autres sources, mentionnons les suivantes :

[Qu'est-ce que la discrimination? \(chrc-ccdp.gc.ca\)](http://chrc-ccdp.gc.ca)

### **Obligation d'adaptation**

L'obligation d'adaptation contraint l'employeur à assurer un milieu de travail inclusif à toutes les personnes salariées pour qu'elles puissent participer pleinement aux activités professionnelles. Cette obligation se rapporte aux motifs de discrimination illicite au sens de la législation sur les droits de la personne.<sup>10</sup>

### **Identité de genre**

Expérience intérieure et personnelle que chaque personne a de son genre. Il s'agit du sentiment d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou d'être à un autre point dans le continuum des genres. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au genre généralement associé au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Pour certaines personnes, l'identité de genre est différente du genre généralement associé au sexe qui a été assigné à la naissance; c'est souvent ce que l'on appelle une personne *transgenre*. L'identité de genre est fondamentalement différente de l'orientation sexuelle de la personne.<sup>11</sup>

### **Inclusion**

<sup>10</sup> [L'obligation d'adaptation | Alliance de la fonction publique du Canada \(syndicatifpc.ca\)](#)

<sup>11</sup> [Identité de genre et expression de genre - Canada.ca](#)

Fait de tenir compte de la diversité des identités, des habiletés, des antécédents, des cultures, des aptitudes, des expériences et des points de vue, de les valoriser et de les mettre à profit, dans le respect des droits de la personne.<sup>3</sup>

### **Jargon**

Façon de s'exprimer propre à un groupe, une profession, une activité, difficilement compréhensible pour le profane.<sup>21</sup>

### **Rien sans nous**

Rien sans nous est une stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. Elle véhicule le message selon lequel les personnes handicapées participeront à l'élaboration et à la mise en œuvre de nouvelles politiques en matière d'accessibilité.<sup>12 13</sup>

### **Communautés de langue officielle en situation minoritaire**

Les communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) sont des groupes de personnes dont la langue maternelle ou la langue officielle choisie n'est pas la langue majoritaire de leur province ou territoire (autrement dit, les francophones hors Québec et les anglophones au Québec). Aux fins de ses programmes de subventions, le Conseil des Arts du Canada définit les individus, les groupes et les organismes artistiques des CLOSM comme étant ceux qui s'auto-identifient ainsi.<sup>14</sup>

### **Langage clair**

Rédaction qui se comprend facilement à la première lecture. Il ne s'agit pas de simplifier outre mesure ou d'omettre des renseignements essentiels. Le langage clair rend l'information essentielle lisible et accessible pour tous.<sup>15 16</sup>

### **Approvisionnement**

Fait pour les ministères et les organismes d'acquérir des biens et des services afin de s'assurer que les espaces de travail sont accessibles et peuvent être utilisés par tous, y compris les personnes en situation de handicap.

Cela permet de s'assurer que les biens et les services achetés par le gouvernement sont accessibles et peuvent être utilisés par tous, y compris les personnes en situation de handicap.<sup>20 16</sup>

### **Groupe racisé**

Groupe de personnes classées selon des caractéristiques ethniques ou raciales et, sur ce fondement, soumises à un traitement discriminatoire.

---

<sup>21</sup> [Définition de « jargon » - Recherche Google](#)

<sup>12</sup> [Accessibilité au sein de la fonction publique - Canada.ca](#)

<sup>13</sup> [Rapport d'étape sur la mise en œuvre de « Rien sans nous » : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada \(2019-2020\) - Canada.ca](#)

<sup>14</sup> [Communautés de langue officielle en situation minoritaire | Conseil des Arts du Canada](#)

<sup>15</sup> [Guide de rédaction du site Canada.ca - Canada.ca](#)

<sup>16</sup> [Glossaire - Canada.ca](#)

<sup>20</sup> [Achat de produits accessibles - Promouvoir les objectifs socioéconomiques, accroître la concurrence et favoriser l'innovation - Mieux acheter - Achats et ventes - SPAC \(tpsgc-pwgsc.gc.ca\)](#)

La culture, la langue et la religion sont des exemples de caractéristiques ethniques. La couleur de la peau, la texture des cheveux et les traits du visage sont des exemples de caractéristiques raciales.<sup>8</sup>

### **Orientation sexuelle**

Attraction physique, amoureuse ou émotionnelle d'une personne envers les personnes du genre opposé, du même genre, d'aucun genre ou de plus d'un genre, ou fait d'entretenir des relations intimes avec ces personnes. La compréhension qu'a une personne de son orientation sexuelle peut changer.<sup>17</sup>

### **Obstacle d'ordre systémique**

Politiques ou pratiques qui empêchent certaines personnes de groupes sous-représentés de bénéficier d'un accès égal à des emplois, à des services ou à des programmes, ou de les exclure. Ces obstacles sont de nature systémique, ce qui signifie qu'ils résultent de pratiques, de politiques, de traditions ou de valeurs institutionnelles qui peuvent être « involontaires » ou « invisibles » aux personnes qui ne sont pas touchées, mais qui ont des répercussions graves et durables sur la vie des personnes touchées (cheminement professionnel ou santé physique ou mentale).<sup>18</sup>

### **Minorité visible**

Caractéristique définie aux fins de l'équité en matière d'emploi à l'ordre fédéral. L'expression « minorité visible » réfère au fait qu'une personne est ou non une minorité visible, tel qu'il est défini dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> [Définitions des orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre \(OSIGEG\) reconnues à l'échelle internationale \(REV-OVS-13-3-1\) - Canada.ca](#)

<sup>18</sup> [Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche \(sshr-crrsh.gc.ca\)](#)

<sup>19</sup> [Minorité visible de la personne \(statcan.gc.ca\)](#)