



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

**Rapport d'étape du Plan sur l'accessibilité  
Décembre 2023**



Rapport d'étape du Plan sur l'accessibilité  
©Sa Majesté le Roi du chef du Canada,  
représenté par la ministre responsable de  
l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario  
Waterloo (Ontario), 2023

N° de catalogue lu93-10F-PDF

ISSN 2817-9269



## Généralités

L'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario (FedDev Ontario) a publié son [Plan sur l'accessibilité](#) en décembre 2022. Le Plan est fondé sur les principes directeurs de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), du [Règlement canadien sur l'accessibilité](#) et sur les objectifs fixés par le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) dans la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#).

Pour faire part de vos commentaires sur le Plan ou sur les obstacles à FedDev Ontario, ou pour demander des copies du Plan sur l'accessibilité de FedDev Ontario, veuillez utiliser le [bouton « Fournir une rétroaction »](#) qui se trouve sur la [page Web de notre Plan sur l'accessibilité](#), ou communiquez avec nous à l'adresse suivante :

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

## Déclaration sur l'accessibilité de FedDev Ontario

FedDev Ontario s'engage à créer un environnement de travail où :

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

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

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



## Progrès en matière d'accessibilité à FedDev Ontario

[Traduction]« *Faites de votre mieux jusqu'à ce que vous en sachiez plus. Et une fois que vous en savez plus, faites mieux.* »

Maya Angelou

Les progrès réalisés par FedDev Ontario pour atteindre les objectifs fixés dans son Plan sur l'accessibilité ont été le résultat d'un parcours de sensibilisation, de découverte des forces, de correction des faiblesses et d'adoption de meilleures méthodes de travail. Nous sommes fiers de la façon dont nos employés se sont unis pour faire de l'Agence un lieu où chacun, indépendamment de ses capacités ou de son handicap, dispose de ce dont il a besoin pour travailler au mieux et se sent accepté, respecté et valorisé.

### Emploi

Les objectifs de FedDev Ontario en matière d'accessibilité à l'emploi sont les suivants :

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

FedDev Ontario a pris des mesures concrètes en faveur de l'accessibilité à l'emploi. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, dans le cadre des modifications apportées à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), toutes les méthodes d'évaluation sont examinées afin d'éliminer les préjugés et les obstacles auxquels sont confrontées les personnes appartenant à tout groupe en quête d'équité, y compris les personnes handicapées. Toutes les offres d'emploi mentionnent expressément que les demandes de mesures d'adaptation sont accueillies à toutes les étapes du processus et l'accent a été mis sur la lisibilité, l'inclusivité, la représentativité et la neutralité. De plus, deux fois par an au minimum, tous les gestionnaires responsables de l'embauche reçoivent des renseignements sur les différentes options de recrutement favorisant la diversité et d'inclusion à leur disposition, y compris les options visant à accroître la représentation des personnes handicapées au sein de l'Agence.

FedDev Ontario a récemment réalisé un examen des systèmes d'emploi afin d'évaluer les éléments de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) dans les politiques et directives internes de l'Agence. L'équipe des ressources humaines de FedDev Ontario a examiné ces politiques et directives, et les considérations liées à la DEI ont été évaluées et intégrées, le cas échéant.

Après avoir été embauché, un employé ayant besoin de mesures d'adaptation reçoit le soutien de son gestionnaire pour présenter ses demandes. Les gestionnaires ont reçu une formation sur l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (le Passeport). Le



Passeport est un outil aidant les employés à cerner les obstacles sur le lieu de travail qui les empêchent de donner le meilleur d'eux-mêmes. Ensemble, l'employé et le gestionnaire discutent des solutions et s'efforcent d'éliminer l'obstacle. Les gestionnaires disposent de ressources pour les aider à mettre en place rapidement des mesures d'adaptation afin que l'employé reçoive le soutien dont il a besoin. Si la meilleure solution d'adaptation dépasse ce que le centre de coûts du gestionnaire peut absorber, FedDev Ontario a mis de côté un fonds spécial pour aider à ces achats.

Les séances d'orientation destinées aux nouveaux employés présentent le travail des champions de l'Agence, y compris le champion de l'accessibilité. La participation des nouveaux employés au comité est encouragée et bienvenue. De plus, les employés sont informés des possibilités de formation offertes par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) afin de mieux se familiariser avec l'accessibilité au sein du gouvernement du Canada et son importance dans leur travail quotidien. À partir de l'exercice de 2025, les gestionnaires devront obligatoirement suivre le cours de l'EFPC intitulé [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité \(INC115\)](#) afin d'accroître leur connaissance des questions relatives à l'accessibilité et d'acquérir la confiance nécessaire pour aborder ces questions au sein de leurs équipes.

Dix pour cent des employés de FedDev Ontario se sont déclarés en situation de handicap et, depuis avril 2023, trois (3) promotions internes sur 25 ont été accordées à des personnes qui se sont déclarées en situation de handicap. Ces connaissances sont utilisées pour adapter l'environnement de travail et les événements qui s'y déroulent afin que chacun puisse participer pleinement. Cela signifie de fournir des services d'interprétation en langue des signes lors des réunions et des présentations, d'offrir des espaces calmes dans les bureaux pour les employés qui souhaitent un lieu de travail sans distractions, de réserver des bureaux fermés spécifiques pour les employés sensibles à la lumière et de continuer à promouvoir un environnement de travail sécuritaire, accessible et inclusif.

FedDev Ontario se réjouit que, dans le cadre du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022 (SAFF), 90 pour cent des employés se soient déclarés satisfaits des réponses apportées à leurs demandes d'adaptation. Ces résultats témoignent d'une culture d'entreprise qui accepte des méthodes de travail différentes et qui est disposée à apporter un soutien positif. Toutefois, les 10 pour cent restants ne seront pas ignorés. Lors d'une récente série de consultations avec le personnel de l'Agence sur les résultats du SAFF, les employés ont été invités à contribuer à façonner le milieu de travail de FedDev Ontario en s'appuyant sur ce qui fonctionne et en partageant des idées d'amélioration. Les idées issues de ces consultations alimenteront le Cadre de gestion de l'Agence et contribueront à faire de FedDev Ontario un lieu de travail de choix.

## L'environnement bâti

Les objectifs de FedDev Ontario en matière d'accessibilité de l'environnement bâti sont les suivants :

1. Les employés disposent des outils dont ils ont besoin pour accomplir leur travail.
2. Tous les bureaux sont accessibles et exempts d'obstacles.

L'administration centrale de FedDev Ontario est située à Waterloo, et l'Agence possède des bureaux à Toronto, à Peterborough et à Ottawa. Ces bureaux sont situés dans des bâtiments appartenant à des particuliers et gérés par eux, et chaque bâtiment répond aux exigences d'[accessibilité du Code du](#)



[bâtiment de l'Ontario](#). Au moment de la rédaction de ce rapport, aucun employé n'a indiqué qu'il ne disposait pas des outils nécessaires à l'accomplissement de son travail.

Le Comité sur l'accessibilité de FedDev Ontario est représentatif des employés de l'Agence qui ont des handicaps visibles et invisibles. Ses commentaires et son point de vue éclairent les décisions concernant les espaces de travail physiques de FedDev Ontario. Le travail de sensibilisation aux possibilités et aux défis en matière d'accessibilité accompli par le Comité donne au personnel les outils dont il a besoin pour acquérir une plus grande confiance lorsqu'il est confronté à une situation où l'accessibilité doit être un facteur déterminant.

Afin de mieux comprendre l'accessibilité de l'environnement bâti, un audit volontaire sur l'accessibilité du bureau de FedDev Ontario à Waterloo a été réalisé par Services publics et Approvisionnement Canada. L'audit a révélé des résultats satisfaisants et a formulé des suggestions pour améliorer l'accessibilité des espaces de travail de l'Agence. Ces suggestions influenceront les prochains renouvellements de baux à Toronto et à Waterloo, car FedDev Ontario cherche à intégrer les pratiques prometteuses décrites dans l'audit. Lorsque l'accessibilité est prise en compte dès le début d'un processus plutôt qu'après coup, nous pouvons décider de la meilleure utilisation possible des finances et des ressources, tout en créant des avantages pour tous ceux qui utilisent l'espace.

## Technologies de l'information et des communications (TIC)

Les objectifs de FedDev Ontario en matière de TIC sont les suivants :

1. Tous les nouveaux systèmes, logiciels, sites Web et équipements sont accessibles à tous les employés.
2. Les employés ayant des besoins en matière d'accessibilité ont accès à des technologies adaptées pour accomplir leur travail de manière efficace.

FedDev Ontario reconnaît qu'en raison du rythme d'évolution des TIC, les efforts visant à garantir l'accessibilité pour tous les employés seront un processus continu. Dans ce domaine, FedDev Ontario s'efforce de faire connaître les ressources qui aident les employés à utiliser les nouveaux outils et les nouvelles technologies pour faire en sorte que l'accessibilité devienne une composante du travail quotidien.

Le Comité sur l'accessibilité de FedDev Ontario a créé une page intranet contenant des outils, des liens et des modèles pour faciliter l'accès des employés aux ressources. Ces ressources comprennent des aides pour les gestionnaires qui doivent gérer les demandes de mesures d'adaptation. Les gestionnaires et les employés peuvent utiliser le Passeport pour surmonter les obstacles rencontrés dans le domaine des TIC. Les gestionnaires peuvent également s'appuyer sur la bibliothèque de prêt du programme [Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée](#) pour un accès rapide aux technologies et dispositifs d'adaptation à court terme.

## Communications

Les objectifs de FedDev Ontario en matière de communication sont les suivants :

1. L'accessibilité est un facteur primordial à prendre en compte lors de l'élaboration de documents, de présentations et d'événements.



2. Les employés et les gestionnaires ont une confiance accrue dans la manière dont l'accessibilité est abordée et réalisée.

Afin de développer une approche « accessible d'abord » pour les documents, les présentations, le contenu Web et d'autres dossiers, le Comité sur l'accessibilité de FedDev Ontario s'efforce constamment de faire connaître les ressources et les outils. Le Comité s'est également efforcé de démystifier l'accessibilité : les outils et les modèles disponibles permettent d'éviter les incertitudes et d'intégrer l'accessibilité dès le début d'un projet afin que tout le monde en profite.

L'équipe des Communications de FedDev Ontario a partagé les processus et les facteurs à prendre en compte relatifs à l'accessibilité pour les événements internes et externes. Qu'il s'agisse d'un événement hybride avec interprétation en langue des signes et transcription disponibles, ou d'un événement en personne, avec prise en compte des entrées et des espaces accessibles à tous du bâtiment, ces processus créent une confiance dans la manière dont l'accessibilité est abordée lors des événements qui rassemblent le personnel de l'Agence. Chacun a le droit d'être inclus et de savoir qu'il compte.

Le Comité sur l'accessibilité et l'équipe des Communications de FedDev Ontario travaillent consciemment pour rendre les produits de communication internes et externes de l'Agence accessibles et inclusifs. Ce travail comprend un examen minutieux de la langue et de la mise en forme, une attention particulière étant portée au langage clair, aux pronoms inclusifs et aux descriptions sans jargon. Pour favoriser et appuyer l'intégration de l'accessibilité à la méthode de travail quotidien du personnel, des ressources sont disponibles sur la page intranet « Contenu inclusif » de FedDev Ontario et dans la [Boîte à outils de l'accessibilité numérique](#).

## Approvisionnement

Les stratégies d'approvisionnement de FedDev Ontario continuent de reposer sur les principes de la conception universelle lors de l'achat de biens et de services :

- La conception est utile aux personnes ayant des capacités diverses.
- La conception est flexible pour s'adapter à un large éventail de préférences et de capacités individuelles.
- L'utilisation du bien ou du service acheté est facile, quels que soient l'expérience, les connaissances, la langue ou le niveau de concentration.
- La conception de l'article réduit les risques pour l'utilisateur.
- L'article peut être utilisé efficacement, confortablement et avec un minimum de fatigue.

L'équipe de l'approvisionnement de FedDev Ontario tient compte des questions d'accessibilité tout au long du processus d'approvisionnement. Une partie de ce travail intentionnel consiste à rappeler aux gestionnaires des centres de coûts qu'il leur incombe de faire de l'accessibilité une priorité dans la passation de marchés et l'approvisionnement. Pour encourager cette démarche, l'équipe de l'approvisionnement de FedDev Ontario a adopté une liste de contrôle, obtenue de Transports Canada, qui guide les gestionnaires des centres de coûts au moyen de trois questions simples relatives à l'accessibilité pour chaque processus d'approvisionnement. En remplissant cette liste de contrôle, les



gestionnaires indiquent qu'ils ont tenu compte de l'accessibilité et que le bien ou le service qu'ils ont acheté est utile pour les personnes peu importe le niveau de leurs capacités.

Le Comité sur l'accessibilité de FedDev Ontario a pris le temps, lors de ses réunions mensuelles, d'en apprendre davantage sur l'approvisionnement accessible et a tiré parti des ressources disponibles au BAAP, notamment la vidéo intitulée [Que signifie tenir compte de l'accessibilité dans les approvisionnements du gouvernement?](#) Ces liens et ressources sont accessibles à l'ensemble du personnel sur la page intranet de l'Agence consacrée à l'accessibilité.

## La conception et la mise en œuvre de programmes et de services

Les objectifs de FedDev Ontario en matière de conception et de mise en œuvre de programmes et de services sont les suivants :

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

Le mandat de FedDev Ontario est de soutenir le développement économique dans le Sud de l'Ontario par le biais d'une série de programmes de financement destinés aux entreprises, aux communautés et aux organisations à but non lucratif. Il est impératif de rendre le processus de mise en œuvre des programmes accessible aux clients de FedDev Ontario pour réaliser ce mandat. FedDev Ontario intègre des éléments de l'[analyse comparative entre les sexes Plus](#) (ACS Plus) dans la planification de ses programmes et travaille dans une optique d'inclusion pour atteindre la population diversifiée du Sud de l'Ontario. Les entreprises qui demandent à bénéficier des programmes de FedDev Ontario sont évaluées en fonction de [critères de DEI](#) et sont encouragées à développer leurs plans en matière de DEI. Les entreprises peuvent notamment participer au [défi 50-30](#), une initiative volontaire qui vise la parité entre les genres (50 pour cent de femmes ou de personnes non binaires) au sein des conseils d'administration et de la haute direction, ainsi qu'une représentation significative (30 pour cent) de membres d'autres groupes en quête d'équité au sein des conseils d'administration ou de la haute direction.

En septembre 2023, FedDev Ontario a simplifié la présentation des demandes dans le cadre des programmes de financement régionaux de l'Agence en introduisant une approche d'appels de demandes programmés. Ce changement permet aux demandeurs de bénéficier d'une expérience plus prévisible et orientée vers le service, offrant une transparence et une clarté accrues en matière de délais et de processus. L'Agence a également modernisé l'interface des programmes, amélioré la navigation et rationalisé le formulaire de présentation de demande en mettant l'accent sur un langage simple, ce qui permet aux demandeurs d'obtenir plus facilement des renseignements pertinents dans un format accessible.





Consciente que certains demandeurs peuvent trouver les renseignements publiés sur le site Web inadaptés à leurs besoins, l'Agence propose des séances d'information technique virtuelles pour guider les demandeurs potentiels relativement aux détails des programmes et au processus de présentation de demande dans un format alternatif. De plus, pour tenir compte des obstacles particuliers auxquels se heurtent certaines entreprises et communautés autochtones et pour promouvoir un accès équitable aux possibilités de financement, les demandeurs autochtones ont la possibilité de présenter leur demande à tout moment et sans date limite. Ces améliorations du service axé sur le client renforcent notre engagement à fournir un service adapté et rapide tout en contribuant à une plus grande accessibilité pour tous les demandeurs.

## Transport

Le transport est hors propos pour FedDev Ontario, car l'Agence ne gère pas le transport de ses clients ou de ses employés. Les employés de FedDev Ontario doivent toutefois utiliser des moyens de transport dans le cadre de leur travail, que ce soit pour des visites de sites des clients, des possibilités de formation dans d'autres lieux ou des réunions liées à l'Agence. Dans tous les cas où des déplacements et des moyens de transport sont nécessaires et qu'il existe des problèmes d'accessibilité, FedDev Ontario collabore avec ses employés pour surmonter les obstacles et assurer le succès du déplacement prévu.

## Consultations

Tandis que FedDev Ontario poursuit la mise en œuvre de son Plan sur l'accessibilité, les consultations ont joué un rôle important dans l'orientation des activités et des mesures qui contribuent à la réalisation des objectifs du Plan. Parmi ces consultations, les réunions mensuelles avec le Comité sur l'accessibilité, composé d'employés handicapés capables de s'exprimer directement sur les questions d'accessibilité et d'identifier les obstacles au sein de l'Agence, jouent un rôle clé.

FedDev Ontario fait également partie de la Communauté de pratique des adoptants du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Des réunions mensuelles rassemblent des ministères de l'ensemble de la fonction publique qui mettent en œuvre le Passeport. Les développements et les pratiques exemplaires sont partagés au bénéfice de tous.

Le Comité sur l'accessibilité a mobilisé la communauté élargie des gestionnaires de FedDev Ontario dans une présentation sur le Passeport, encourageant les gestionnaires à utiliser cet outil comme moyen d'entamer des conversations avec leurs employés afin d'éliminer les obstacles en milieu de travail.

Des présentations régulières au Comité exécutif de FedDev Ontario ont permis de recueillir des commentaires et d'obtenir le soutien de la direction pour les mesures proposées.

Les événements relatifs à l'accessibilité organisés par FedDev Ontario ont eu un impact en permettant au personnel de discuter des questions d'accessibilité qui les touchent personnellement. Par exemple, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH) en 2022, FedDev Ontario a organisé une discussion entre experts avec des employés qui sont proches aidants d'une personne handicapée. Les conversations suscitées par cet événement ont donné lieu à la création d'un nouveau groupe à FedDev Ontario, appelé l'Espace des proches aidants. Ce groupe se réunit une fois par mois pour échanger, partager des expériences, apporter du soutien et écouter activement. L'Espace des proches aidants est un exemple de la manière dont les employés de FedDev Ontario créent une



communauté où chacun est accueilli, respecté et entendu et où les participants peuvent approfondir leur apprentissage et leur compréhension.

L'événement organisé par l'Agence dans le cadre de la JIPH de 2023 présentait un panel d'employés qui sont les alliés d'une personne handicapée. Ils ont présenté leurs expériences vécues des obstacles à l'accessibilité, le processus souvent difficile pour surmonter ces obstacles, et ont décrit comment ces expériences façonnent leur approche de l'accessibilité.

## Rétroaction

À ce jour, FedDev Ontario a reçu trois (3) commentaires par le biais du formulaire de rétroaction sur le Plan sur l'accessibilité.

Le premier invitait l'Agence à considérer la mise en œuvre de l'accessibilité dans les technologies de l'information (TI) comme une tâche continue. Compte tenu de l'évolution des technologies de l'information, il sera toujours nécessaire de veiller à ce que tout nouveau système ou logiciel mis en place au sein de l'Agence puisse être utilisé par l'ensemble du personnel. Il est rappelé au Comité sur l'accessibilité qu'une grande partie du travail de promotion de l'accessibilité dans l'ensemble de l'Agence se poursuivra et que le comité continuera de sensibiliser à la nécessité de disposer de lieux de travail, d'outils et de documents accessibles.

Le deuxième commentaire a été formulé par un employé au nom de clients de FedDev Ontario. Il indiquait que le processus de demande de remboursement pour les bénéficiaires du financement de l'Agence n'était pas toujours accessible et clair. Le Comité sur l'accessibilité a pris note de ces préoccupations. FedDev Ontario reconnaît qu'il existe des possibilités constantes de réexaminer le parcours des bénéficiaires et d'ajuster les processus pour les rendre plus clairs et plus accessibles.

Enfin, FedDev Ontario a reçu de la rétroaction d'une personne qui a fait remarquer que le site Web d'un bénéficiaire de financement n'était pas disponible en français et en anglais et qu'il ne répondait pas aux normes d'accessibilité des sites Web du gouvernement du Canada. Bien qu'on ait jugé que le bénéficiaire se conformait aux exigences de son accord de contribution en matière de langues officielles, on a remercié la personne de son commentaire et elle a été invitée à communiquer directement avec l'entreprise pour lui faire part de ses commentaires.

## Conclusion

FedDev Ontario est fière de la manière dont ses employés ont accepté la responsabilité de l'accessibilité et des progrès réalisés dans les domaines présentés dans ce rapport. Au fur et à mesure de nos apprentissages sur l'accessibilité, nous mettrons en œuvre ces connaissances dans nos efforts honnêtes pour continuer à nous améliorer.

Dès le départ, l'objectif de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) a été de faire de la fonction publique canadienne la fonction publique la plus inclusive au monde. Le Plan sur l'accessibilité de FedDev Ontario, les outils de rétroaction et les éléments présentés dans le présent rapport d'étape contribuent à la réalisation de cet objectif.

Lorsque nous faisons de notre mieux pour donner à chacun et à chacune la possibilité de participer et de contribuer sans obstacles, nous rendons le Canada meilleur pour tous.



## Glossaire

**Adaptation** (ajustement) : toute modification de l'environnement de travail permettant à une personne souffrant d'un handicap ou d'une limitation fonctionnelle de faire son travail. Ces modifications peuvent inclure :

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

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

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

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

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

**Inclusion** — l'acte d'inclure quelqu'un ou quelque chose dans le cadre d'un groupe. Un milieu de travail inclusif est juste, équitable, positif, accueillant et empreint de respect. Il reconnaît et met en valeur les différences sur le plan de l'identité, des habiletés, des antécédents, des cultures, des aptitudes, des



expériences et des points de vue qui appuient et renforcent le cadre des droits de la personne en évolution du Canada, en plus d'en tirer parti. (Source : [\*Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion\*](#))

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

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