



Plan sur l'accessibilité

2026-2028

Ce document est conforme à toutes lignes directrices de la norme EN 301 549 et des Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 des niveaux A et AA applicables aux documents numériques accessibles. Pour les médias substituts, veuillez communiquer avec Carole Bourget, championne de l'accessibilité, à fdoaccessibility-accessibilitefdo@feddevontario.gc.ca.

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), Décembre 2025

Triennal

N° de catalogue lu93-8F-PDF

ISSN 2816-9727

Table des matières

Message de la présidente	3
Généralités	4
Contexte	5
Déclaration sur l'accessibilité de FedDev Ontario.....	6
Consultations	7
Responsables des unités opérationnelles pour les sept piliers	8
Emploi	9
Environnement bâti	12
Technologies de l'information et des communications (TIC).....	14
Communication (autre que les TIC)	17
Acquisition de biens, de services et d'installations	19
Conception et mise en œuvre de programmes et de services	22
Transport	25
Formation	25
Conclusion.....	26
Glossaire	27

Message de la présidente



Nancy Gardiner, présidente

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

J'ai l'honneur de vous présenter le Plan sur l'accessibilité de l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario (FedDev Ontario) pour 2026-2028. Depuis que j'ai été nommée présidente en 2021, je suis très fière des efforts déployés par notre agence pour créer un lieu de travail ouvert, flexible et disposé à s'adapter afin que tout le monde puisse se sentir à l'aise et soutenu.

FedDev Ontario demeure déterminée à améliorer l'accessibilité pour ses employés et ses clients. Grâce au travail de nos champions de l'accessibilité et de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, notre personnel a l'occasion d'échanger avec des collègues en situation de handicap et d'apprendre d'eux, ainsi que d'entendre des experts et des défenseurs de l'équité. Nos champions et comités ont également lancé un sondage annuel sur l'accessibilité pour créer des occasions permettant au personnel de fournir des commentaires dans le cadre de dialogues ouverts, honnêtes et sécuritaires. De plus, l'Agence a mis en œuvre l'application numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (le Passeport). Le Passeport aide les fonctionnaires fédéraux à obtenir les outils, le soutien et les mesures dont ils ont besoin pour donner le meilleur d'eux-mêmes et réussir en milieu de travail.

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

Je suis fière de la façon dont les initiatives de l'Agence et du Comité sur l'accessibilité en particulier ont permis d'améliorer la sensibilisation d'une année à l'autre pour chaque priorité incluse dans notre sondage annuel. Je me réjouis des progrès continus que nous réaliserons au cours de l'année à venir.

Généralités

Le Plan sur l'accessibilité de FedDev Ontario 2026-2028 est conforme à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et au [Règlement canadien sur l'accessibilité](#).

Pour soumettre des commentaires sur le Plan, demander une copie du Plan ou du mécanisme de rétroaction dans d'autres formats, ou encore formuler des commentaires sur les obstacles au sein de FedDev Ontario, veuillez utiliser le [formulaire de rétroaction sur l'accessibilité de FedDev Ontario](#) ou communiquer avec notre championne exécutive de l'accessibilité, Carole Bourget :

Carole Bourget

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

410, avenue Laurier Ouest, 3^e étage

Ottawa (Ontario) K1A 0H5

Canada

Téléphone : 343-542-1241

Courriel : fdoaccessibility-accessibilitefdo@feddevontario.gc.ca

Contexte

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la Loi) a reçu la sanction royale en juillet 2019. Elle vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040. Le gouvernement du Canada y parviendra en reconnaissant, en éliminant et en prévenant les obstacles dans les domaines suivants :

1. l'emploi
2. l'environnement bâti
3. les technologies de l'information et des communications
4. les communications (autres que les technologies de l'information et des communications)
5. l'acquisition de biens, de services et d'installations
6. la conception et la mise en œuvre de programmes et de services
7. le transport

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

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

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

Déclaration sur l'accessibilité de FedDev Ontario

Le Plan sur l'accessibilité actuel de l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario (FedDev Ontario ou « l'Agence ») continue d'être fondé sur les principes directeurs de la *Loi* et sur les objectifs établis dans le cadre de la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* élaborée par le BAFP. Le Plan est conforme aux objectifs énoncés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et ses règlements et normes connexes, selon ce qui s'applique à FedDev Ontario. Ces objectifs s'appuient sur ceux énoncés à l'origine dans le premier [plan sur l'accessibilité](#) de l'Agence, publié en 2022. Les progrès de l'Agence sont consignés dans les rapports d'étape annuels sur le Plan, passés et futurs.

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

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

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

- Notre intention de faire de FedDev Ontario le meilleur endroit possible pour tous les intervenants internes et externes, y compris les employés et les clients, qu'ils soient ou non en situation de handicap, et quelles que soient leurs capacités
- La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)
- La [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#)
- L'appui du Canada à la [Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées](#)

FedDev Ontario a créé un Comité sur l'accessibilité, qui compte parmi ses membres des employés en situation de handicap qui abordent directement des questions d'accessibilité et repèrent les obstacles. Le comité collabore avec les champions, les équipes de gestion, les employés et les groupes externes de l'Agence afin d'harmoniser le Plan sur l'accessibilité avec les priorités de l'Agence.

Consultations

FedDev Ontario a tenu plusieurs séances de mobilisation, par l'entremise de comités officiels et de groupes de travail informels, afin d'obtenir les points de vue des employés sur les obstacles à l'accessibilité et les solutions potentielles. De plus, un sondage anonyme sur l'accessibilité a été transmis à tous les employés et était accessible sur le site intranet de l'Agence. Le processus de consultation que l'Agence a lancé pour le *Plan sur l'accessibilité 2022-2025* de FedDev Ontario s'est poursuivi chaque année et a inclus des réunions virtuelles avec de petits et grands groupes, des conversations au coin du feu, des discussions de groupe ciblées et des sondages numériques. Les mesures énumérées ci-dessous pour les sept piliers ont été élaborées d'après les commentaires reçus de la part des intervenants.

Nos plans continueront d'inclure les commentaires et la rétroaction de ces groupes :

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

Le **groupe des sous-ministres sur l'accessibilité**, qui appuie les efforts déployés à l'échelle du gouvernement du Canada pour cerner, prévenir et éliminer les obstacles à l'accessibilité au niveau organisationnel.

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

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

Le **Comité exécutif de FedDev Ontario**, un groupe de cadres supérieurs de l'Agence qui possèdent la sagesse et l'expérience découlant de nombreuses années de leadership et d'engagement divers dans la fonction publique.

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

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

Les **employés de FedDev Ontario**, qui participent chaque année au sondage sur l'accessibilité, une plateforme volontaire et anonyme qui offre un endroit sûr pour partager les préoccupations et souligner les domaines où l'Agence pourrait avoir le plus grand impact sur l'accessibilité.

Mobile Resources Group et ses experts en la matière, dirigés par David Berman, CPWA ADS, un groupe d'experts de premier plan en matière d'évaluation de l'accessibilité de l'environnement numérique et bâti et de redressement des erreurs qui a mené des entrevues avec les intervenants et réalisé des activités de planification pour le compte de l'Agence.

Responsables des unités opérationnelles pour les sept piliers

Les sept sections suivantes présentent un résumé des priorités et des mesures prévues de FedDev Ontario, conformément aux sept piliers de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et à la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*.

En tant que responsables des piliers, les unités opérationnelles de FedDev Ontario ci-dessous sont chargées d'élaborer et de mettre en œuvre des mesures pour chacun des piliers requis, par l'intermédiaire d'un plan sur l'accessibilité :

1. **Emploi** : Direction générale des ressources humaines
2. **Environnement bâti** : Direction générale des services ministériels
3. **Technologies de l'information et des communications (TIC)** : Direction générale des services ministériels
4. **Communication (autre que les TIC)** : Direction des communications
5. **Acquisition de biens, de services et d'installations** : Direction générale des services ministériels
6. **Conception et mise en œuvre de services et de programmes** : Direction générale de l'innovation commerciale et du développement communautaire et Direction générale de la politique, des partenariats et des communications
7. **Transport** : Sans objet pour FedDev Ontario

1 Emploi

FedDev Ontario s'engage à attirer, à former et à maintenir en poste une main-d'œuvre très performante, compétente et dévouée, en tirant parti d'un large éventail d'antécédents et de points de vue, y compris ceux des personnes ayant des handicaps visibles et non visibles. L'engagement de l'Agence en faveur de l'accessibilité de l'emploi va de l'utilisation d'un langage clair et simple dans les descriptions de poste au fait de veiller à ce que les candidats à des emplois et les employés actuels sachent que leurs besoins en matière d'accessibilité seront satisfaits et que leurs renseignements personnels seront protégés. FedDev Ontario reconnaît l'importance de s'attaquer à la stigmatisation liée aux handicaps et aux mesures d'adaptation, et reconnaît qu'il est essentiel de le faire pour créer et maintenir une culture en milieu de travail qui est inclusive, respectueuse et accessible pour tous.

Objectifs de FedDev Ontario pour ce pilier

- Les demandeurs d'emploi et les fonctionnaires en situation de handicap ont accès à des possibilités d'emploi à FedDev Ontario et peuvent contribuer à leur plein potentiel.
- Atteindre ou dépasser les cibles du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), c'est-à-dire 7 % pour ce qui est du recrutement de personnes en situation de handicap et 6 % pour ce qui est de la promotion de personnes en situation de handicap.

Obstacles cernés à FedDev Ontario

Obstacle	Résultats escomptés	Mesures prévues	Durée	État
Les employés et les gestionnaires ne connaissent pas nécessairement tous les outils et processus disponibles pour appuyer les mesures d'adaptation en milieu de travail liées à l'accessibilité, ce qui entraîne une incohérence ou du retard dans le soutien.	Les employés et les gestionnaires connaissent les outils et processus proposés à l'appui des mesures d'adaptation en milieu de travail liées à l'accessibilité et les utilisent, ce qui se traduit par un soutien équitable et fiable en temps opportun pour tous les employés ayant besoin de telles mesures. Ce résultat pourrait être mesuré à partir des réponses à une nouvelle question du sondage annuel propre à la version numérique du Passeport (qui sera introduite dans le sondage de 2026), qui montreraient des hausses d'une année à l'autre au cours des trois prochaines années.	Continuer à promouvoir et à mettre en œuvre le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada Offrir une formation adaptée aux représentants des RH, aux gestionnaires et aux employés afin d'assurer la compréhension du Passeport, des ressources disponibles et de l'orientation claire pour appuyer les demandes de mesures d'adaptation.	Annuel	En cours

Engagement continu

En plus des mesures de suivi énumérées ci-dessus, FedDev Ontario s'engage à prendre les mesures suivantes pour soutenir l'accessibilité dans le pilier de l'emploi :

- les gestionnaires responsables de l'embauche et les conseillers en ressources humaines continueront d'utiliser un langage clair et simple dans les descriptions de poste, les offres d'emploi, les documents d'évaluation et autres communications destinées aux demandeurs d'emploi et aux employés et de recevoir les demandes de mesure d'adaptation
- encourager le recours au [Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap](#) auprès des gestionnaires responsables de l'embauche afin d'entrer en contact avec des candidats potentiels en situation de handicap
- faire de la sensibilisation relativement aux exigences de la [Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#) et aux possibilités qu'elle offre
- continuer à promouvoir et à mettre en œuvre l'utilisation du [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#)
- offrir aux employés en situation de handicap un accès à du soutien ciblé en matière de perfectionnement professionnel et à des possibilités de leadership
- mettre en place une formation obligatoire portant sur l'accessibilité, les obstacles et l'inclusion pour les directeurs, les superviseurs et les professionnels des ressources humaines
- utiliser les ressources disponibles de l'équipe de la sécurité, des installations ministérielles et de l'approvisionnement pour donner suite aux demandes d'accessibilité et veiller à ce que les mesures d'adaptation soient mises en œuvre en temps opportun
- continuer d'utiliser les forums comme les assemblées publiques et les causeries au coin du feu pour faire de la sensibilisation à l'égard de l'accessibilité et s'efforcer de réduire la stigmatisation qui entoure les questions d'accessibilité
- utiliser les sondages et la rétroaction pour évaluer les progrès et continuer d'améliorer l'expérience des personnes en situation de handicap

2. Environnement bâti

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

Objectifs de FedDev Ontario pour ce pilier

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

Obstacles cernés à FedDev Ontario

Obstacle	Résultats escomptés	Mesures prévues	Durée	État
Des obstacles physiques, comme des aménagements de bureaux inaccessibles ou un manque d'équipement adapté, pourraient empêcher les employés ayant des handicaps d'utiliser pleinement l'espace de travail.	Tous les employés peuvent avoir entièrement accès aux espaces de bureau et les utiliser pleinement, en étant soutenus par un équipement adapté et des aménagements inclusifs qui permettent l'égalité de la participation et de la productivité.	Maintenir des environnements de bureau conçus pour une utilisation confortable et accessibles à tous les employés. Rendre disponible le financement centralisé afin de fournir en temps opportun des solutions en matière d'adaptation qui soient harmonieuses et efficaces. Des espaces silencieux ou des écouteurs antibruit sont disponibles. Augmentation de la disponibilité des bureaux ergonomiques.	Annuel	En cours

Engagement continu

En plus des mesures de suivi énumérées ci-dessus, FedDev Ontario s'engage à prendre les mesures suivantes pour favoriser l'accessibilité dans ses bureaux physiques :

- consulter les employés ayant des handicaps, visibles et non visibles, pour cerner et combler les lacunes en matière d'accessibilité de l'environnement bâti et de la culture du milieu de travail

- réaliser, avec l'aide de SPAC et de SPC, des vérifications de l'accessibilité dans les bureaux de l'Agence
- mobiliser les gestionnaires des immeubles pour éliminer les obstacles physiques

3. Technologies de l'information et des communications (TIC)

Le travail accompli à FedDev Ontario repose sur les technologies de l'information et des communications. Ces technologies doivent être accessibles à tous les employés, indépendamment des capacités ou des handicaps.

Objectifs de FedDev Ontario pour ce pilier

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

Obstacles identifiés à FedDev Ontario

Obstacle	Résultats escomptés	Mesures prévues	Durée	État
Certaines parties du site Web de FedDev Ontario ne satisfont pas pleinement aux normes d'accessibilité.	Respect de la norme EN 301 549 mise à jour.	Vérification de conformité, suivi de toute mesure corrective nécessaire.	D'ici mai 2027	Pas encore commencé

Obstacle	Résultats escomptés	Mesures prévues	Durée	État
Certains documents de présentation et de réunion pourraient ne pas satisfaire pleinement aux normes d'accessibilité.	Les présentations et les réunions, y compris les documents d'apprentissage et la façon dont ils sont présentés, respectent la norme EN 301 549.	Améliorer davantage le guide de FedDev Ontario sur l'organisation de réunions accessibles et en faire la promotion. Renforcer les conseils et la formation concernant les réunions accessibles (p. ex. durée, pauses, pas de réunions l'une à la suite de l'autre, utilisation de caméras, encadrement des participants sur la façon de contribuer à l'accessibilité des réunions en agissant sur l'acuité visuelle et en assurant l'exactitude des transcriptions et des sous-titres).	D'ici avril 2026	En cours

Obstacle	Résultats escomptés	Mesures prévues	Durée	État
Les employés doivent avoir un accès accru à la formation permettant d'acquérir des compétences en matière d'accessibilité numérique qui leur est destinée.	Les employés posséderont plus de connaissances et de compétences en matière d'accessibilité numérique. Le contenu numérique sera plus accessible à tous, ce qui favorisera la création d'un environnement de travail inclusif et garantira le respect des normes d'accessibilité en évolution.	Examiner les ressources de formation actuellement offertes par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) et créer un plan de formation officiel pour chaque personne qui développe, tient à jour ou achète des technologies numériques, ainsi que chaque personne qui produit des documents, tient des réunions ou réalise des présentations.	D'ici décembre 2026	Pas encore commencé

Engagement continu

En plus des mesures énumérées ci-dessus, FedDev Ontario s'engage à prendre les mesures suivantes pour soutenir l'accessibilité en ce qui concerne les TIC :

- procéder, en collaborant avec les employés et d'autres ministères, à une évaluation des systèmes, logiciels, sites Web et de l'équipement actuels du point de vue de l'accessibilité et de la mise en œuvre des pratiques exemplaires
- accroître la connaissance des ressources susceptibles d'aider les gestionnaires et les employés à trouver des solutions accessibles, comme l'équipe [Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée](#) (AATIA), grâce à des présentations, à des séances d'intégration des employés et au bulletin d'information interne des employés

FedDev Ontario est au courant des mises à jour prévues des règlements de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. L'Agence pourrait devoir offrir une formation sur les principes fondamentaux de l'accessibilité numérique d'ici le 1^{er} juin 2027, ainsi qu'une formation de recyclage au moins tous les trois ans, à tous les employés qui participent au développement, à la maintenance ou à l'achat de technologies numériques. Cette formation devra à tout le moins fournir à ces employés un niveau de base de connaissances et de sensibilisation aux concepts d'accessibilité numérique en ce qui a trait aux rôles et responsabilités propres à leur emploi.

Alors que les TIC continuent d'évoluer, FedDev Ontario s'engage à respecter les normes d'accessibilité et à permettre à tous les employés d'interagir efficacement avec ces technologies et le matériel associé. Dans ce domaine, FedDev Ontario continue d'accroître la sensibilisation aux ressources qui aident les employés à utiliser de nouveaux outils et de nouvelles technologies, afin que l'accessibilité devienne une habitude dans l'accomplissement du travail au quotidien.

4. Communication (autre que les TIC)

La communication accessible aide tout le monde en permettant de présenter l'information clairement et simplement. Elle permet de reconnaître les différences entre les personnes et d'éliminer les obstacles afin que chacun puisse accéder à l'information et aux services, se joindre aux discussions et aux événements, et accomplir ses tâches. Nous partageons tous la responsabilité de veiller à ce que la communication soit accessible, comme cela est mis en évidence dans les renseignements ci-dessous.

Objectifs de FedDev Ontario pour ce pilier

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

Obstacles cernés à FedDev Ontario

Obstacle	Résultats escomptés	Mesures prévues	Durée	État
Incohérence dans l'utilisation des polices de caractères accessibles les plus récemment adoptées maintenant disponibles pour tous dans Microsoft Office.	Dans la mesure du possible, on utilisera la police Aptos (plutôt que Calibri) dans les documents mis à jour et dans tous les nouveaux documents, comme le font d'autres organismes chefs de file en matière d'accessibilité (p. ex. Services partagés Canada).	Mettre à jour les modèles principaux et les listes de vérification pour tenir compte de ce changement.	D'ici mai 2026	Pas encore commencé

Obstacle	Résultats escomptés	Mesures prévues	Durée	État
L'accessibilité des documents n'est pas toujours une priorité, et l'on s'y intéresse souvent plus tard au lieu de l'intégrer systématiquement en tant que pratique courante.	L'accessibilité est intégrée aux processus de création des documents en tant que norme de base.	Offrir des séances de formation à la direction et à tous les employés sur la façon de créer des documents accessibles.	D'ici mai 2026	En cours

Engagement continu

En plus des mesures énumérées ci-dessus, FedDev Ontario s'engage à prendre les mesures suivantes pour soutenir l'accessibilité dans les communications :

- poursuivre les efforts pour respecter toutes les normes d'accessibilité pour le contenu Web interne et externe
- adopter une approche « inclusive et accessible dès le départ » pour le Web, l'intranet, les médias sociaux et les autres contenus numériques
- promouvoir l'utilisation de la [boîte à outils de l'accessibilité numérique](#) pour appuyer la création de contenu accessible

5. Acquisition de biens, de services et d'installations

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

Objectifs de FedDev Ontario pour ce pilier

Les stratégies d'approvisionnement continueront d'appliquer les principes de la conception universelle en ce qui concerne l'achat de biens et de services, notamment les suivants :

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

Obstacles cernés à FedDev Ontario

Obstacle	Résultats escomptés	Mesures prévues	Durée	État
Les modèles et les documents d'approvisionnement sont difficiles à lire parce qu'ils contiennent un vocabulaire complexe et des définitions peu claires, ce qui crée des obstacles selon les capacités et le milieu linguistique.	Tout le monde comprend facilement les accords et les demandes de propositions (DP), et les demandeurs en situation de handicap ne sont pas désavantagés.	Modifier les modèles de DP et d'accords les plus utilisés afin qu'ils soient rédigés en langage clair, ou inclure un glossaire dans les documents de DP lorsqu'il est impossible d'en simplifier le langage.	D'ici septembre 2026	Pas encore commencé
		Procéder à une vérification triennale de la conformité du Cadre de gestion de l'approvisionnement (CGA) et du contenu de tous les modèles de contrats et de leurs listes de vérification, et apporter les modifications nécessaires aux politiques ou aux modèles de contrats par la suite.	D'ici décembre 2028	Pas encore commencé

Engagement continu

En plus des mesures énumérées ci-dessus, FedDev Ontario s'engage à prendre les mesures suivantes pour soutenir l'accessibilité en matière d'approvisionnement :

- fournir du soutien et des ressources à l'équipe d'approvisionnement, notamment les [lignes directrices de SPAC sur l'accessibilité en matière d'approvisionnement](#), à mesure qu'elle continue de satisfaire aux exigences du Conseil du Trésor ou de les dépasser
- sensibiliser les gestionnaires et les employés aux éléments de l'approvisionnement accessible dans le cadre d'occasions de formation, dans le bulletin d'information interne du personnel et au moyen de contenu de sensibilisation pendant la Semaine nationale de l'accessibilité

6. Conception et mise en œuvre de programmes et de services

En tant qu'agence fédérale du gouvernement du Canada, FedDev Ontario vise à être représentative des personnes qu'elle sert. FedDev Ontario reconnaît son rôle et sa responsabilité à l'égard de ce qui suit :

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

Objectifs de FedDev Ontario pour ce pilier

- Il existe des politiques pour guider la présentation de l'information et des services au plus large éventail possible de clients sans désavantager les personnes en situation de handicap
- La documentation sur les programmes et les outils sont disponibles dans plusieurs formats afin de répondre au mieux aux besoins des clients
- Le processus de demande et de participation aux programmes et services de FedDev Ontario est exempt d'obstacles systémiques, culturels, comportementaux ou physiques

Obstacles cernés à FedDev Ontario

Obstacle	Résultats escomptés	Mesures prévues	Durée	État
L'utilisation de termes techniques ou d'un langage compliqué peut rendre les renseignements difficiles à comprendre pour les personnes ayant différents niveaux d'alphabétisation et différentes capacités cognitives, ou pour celles dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.	Les nouvelles pages Web et les nouveaux processus de présentation des demandes sont plus faciles à lire et à comprendre.	Inclure des principes de langage clair dans les listes de vérification harmonisées qui s'appliquent à l'élaboration de toutes les pages Web et de tous les documents.	D'ici mai 2028	Pas encore commencé

Obstacle	Résultats escomptés	Mesures prévues	Durée	État
Les personnes en situation de handicap pourraient avoir de la difficulté à accéder à des renseignements et à des services sur les pages Web qui ne satisfont pas aux normes d'accessibilité des sites Web. Cet obstacle comprend des difficultés à consulter le contenu en utilisant des technologies d'assistance, une incompatibilité avec les lecteurs d'écran ou l'absence de texte de remplacement pour les images.	Tous les demandeurs, et en particulier les personnes en situation de handicap, réussissent à terminer le processus de demande de façon autonome.	Mettre en place une étape d'examen des nouvelles pages Web et des nouveaux documents du programme afin de s'assurer qu'ils respectent les normes d'accessibilité des sites Web.	D'ici mai 2028	Pas encore commencé

Engagement continu

En plus des mesures énumérées ci-dessus, FedDev Ontario s'engage à prendre les mesures suivantes pour soutenir l'accessibilité dans la conception et l'exécution du programme :

- continuer de respecter ou de dépasser les exigences de la [Norme sur l'accessibilité des sites Web](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor dans toutes les pages Web internes et externes
- fournir d'autres formats pour l'information sur le programme, les demandes et d'autres documents à la demande du client

- consulter des clients qui ont de l'expérience en matière de diversité, de sensibilité culturelle et de pensée conceptuelle sur leur expérience des programmes et services de FedDev Ontario, et apporter des améliorations au besoin

7. Transport

En 2022, à la suite d'un examen attentif des politiques, des programmes et des services de l'Agence et de la consultation des employés de FedDev Ontario, aucun obstacle lié au transport n'a été constaté. L'examen a lieu chaque année et les conclusions sont les mêmes encore aujourd'hui. Dans l'éventualité où des obstacles au transport seront cernés, FedDev Ontario suivra les pratiques exemplaires pour les éliminer.

Ce pilier n'entre pas dans le champ d'application de FedDev Ontario, qui ne gère pas le transport de ses clients ou de ses employés. Toutefois, les employés de FedDev Ontario peuvent être tenus d'utiliser le transport pour divers aspects de leur travail (p. ex. visites sur place des clients, formation hors site et réunions). Dans toutes les situations où des déplacements et un transport sont nécessaires, FedDev Ontario travaille avec ses employés pour surmonter les obstacles à l'accessibilité et assurer la réussite des déplacements.

FedDev Ontario confirmera chaque année qu'elle examine les obstacles qui surgissent concernant des demandes de déplacement ou de transport spéciales et qu'elle prend des mesures pour les surmonter.

Formation

FedDev Ontario continue de former tous les employés aux exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, de son règlement et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de l'intégration des nouveaux employés, FedDev Ontario offre la formation qui convient le mieux à leurs fonctions. FedDev Ontario offre également une formation continue, au besoin, relativement à tout changement apporté aux politiques pertinentes.

FedDev Ontario tient à jour les dossiers de formation, y compris les dates de formation, le contenu, le nombre de participants et le nom des personnes qui réussissent la formation.

Conclusion

La [*Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*](#) du gouvernement du Canada décrit comment la fonction publique peut reconnaître, éliminer et prévenir les obstacles physiques, systémiques et culturels afin que chaque personne, y compris les personnes en situation de handicap, puisse s'épanouir. L'Agence contribue à la vision de bâtir un Canada meilleur en incluant les connaissances et l'expertise des personnes en situation de handicap dans tous les aspects de son travail.

Depuis le début, l'objectif du gouvernement du Canada est à la fois simple et monumental : faire de la fonction publique canadienne la fonction publique la plus inclusive au monde. Grâce à ce plan, FedDev Ontario continue de façonner son milieu de travail pour qu'il soit accessible à tous les employés et clients.

Glossaire

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

- des mesures d'adaptation de l'espace de travail physique
- des mesures d'adaptation du matériel ou des outils
- des horaires de travail flexibles ou le partage des tâches
- 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 des rendez-vous médicaux

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

Obstacle : Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale à la société des personnes ayant des déficiences, qu'elles soient 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 découler de l'information, des communications ou de 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 en situation de handicap. Ces obstacles résultent souvent d'un manque de compréhension qui peut amener les gens à ignorer les personnes en situation de handicap, à les juger ou à avoir des idées fausses à leur sujet.

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.

Discrimination : Le fait de réserver à quelqu'un un traitement différent ou inéquitable en raison d'une caractéristique personnelle ou d'une distinction. Qu'elle soit intentionnelle ou non, la discrimination a pour effet d'imposer des désavantages non imposés à d'autres, ou encore d'empêcher ou de restreindre l'accès aux avantages offerts à d'autres personnes. 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 familiale
- les caractéristiques génétiques (y compris l'obligation de se soumettre à un test génétique ou d'en divulguer les résultats)
- le handicap
- l'état de personne graciée

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. L'inclusion est le fait de reconnaître, de valoriser et de mettre à contribution 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 évolutif des droits de la personne au Canada. (Source : [*Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion*](#))

****La définition du handicap** ci-dessus est tirée de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Il peut être utile de connaître ces autres définitions du **handicap**.

Loi canadienne sur les droits de la personne (article 25)

« **déficiences** Déficiences physiques ou mentales, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigurement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue. »

Loi sur l'équité en matière d'emploi (article 3)

« **personnes handicapées** Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail. »

L'équipe de l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor utilise maintenant le terme français « **Personnes en situation de handicap** », qui correspond à l'usage international et remplace le terme législatif « personnes en situation de handicap » qui figure dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. La définition juridique n'a pas changé.

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

« e) Reconnaissant que la notion de **handicap** évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres »