

Plan d'action pour l'accessibilité 2026-2028



Table des matières

- Renseignements généraux 3
 - Comment fournir une rétroaction..... 3
 - La personne désignée pour recevoir la rétroaction..... 3
 - Fournir de la rétroaction en ligne 3
 - Fournir de la rétroaction par courrier 4
 - Fournir de la rétroaction par téléphone 4
 - Fournir de la rétroaction par courriel 4
 - Comment demander un format alternatif 4
 - Notre déclaration sur l’accessibilité 4
- Plan d’action pour l’accessibilité 6
 - Emploi..... 6
 - Environnement bâti..... 8
 - Technologies de l’information et communications 10
 - Communication autres que les technologies de l’information et communications 12
 - Acquisition de biens, de services et d’installations 14
 - Conception et prestation de programmes et de services..... 15
 - Transport 16
 - Aperçu des consultations 17
- Annexe..... 19

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le président et directeur général de Parcs Canada, 2025.

Renseignements généraux

Comment fournir de la rétroaction

Nous apprécions vos suggestions, préoccupations ou le partage d'une expérience positive vécue à Parcs Canada. Cela nous aide à renforcer notre plan d'action pour l'accessibilité et à nous assurer qu'il répond aux besoins de tous.

Si vous désirez une action immédiate, veuillez communiquer directement avec le lieu de Parcs Canada concerné ou nous joindre au 1-888-773-8888 (au Canada et aux États-Unis) 1-819-420-9486 (hors de l'Amérique du Nord).

Si vous souhaitez obtenir une réponse, nous vous répondrons en utilisant le même mode de communication que celui que vous avez choisi. En fonction de la complexité de la situation, les délais de réponse peuvent varier. Le cas échéant, nous veillerons à ce que vous soyez informé de toute évolution relative à votre rétroaction. Notez qu'il s'agit de la seule situation dans laquelle votre nom sera associé à votre rétroaction.

Si vous désirez rester anonyme, n'indiquez pas votre nom ou toute autre information personnelle tels que votre adresse civique, votre adresse électronique ou votre numéro de téléphone.

La personne désignée pour recevoir la rétroaction

La personne désignée pour recevoir les rétroactions de Parcs Canada est le/la gestionnaire de l'équipe de l'expérience de l'employé.

Fournir de la rétroaction en ligne

[Processus de rétroaction sur l'accessibilité à Parcs Canada](#)

Ce formulaire sert à recueillir de la rétroaction pour aider Parcs Canada à améliorer ses services opérationnels. Il est conçu pour être strictement anonyme. Veuillez donc ne pas divulguer des informations confidentielles vous concernant ou concernant d'autres personnes qui ne sont pas essentielles. Toutes les réponses fournies resteront anonymes et les renseignements recueillis seront administrés conformément aux exigences de la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#), de la [Loi sur l'accès à l'information](#) et de toute autre loi pertinente.

Fournir de la rétroaction par courrier

Équipe de l'expérience de l'employé

Agence Parcs Canada

30, rue Victoria,

Gatineau (Québec) J8X 0B3

Fournir de la rétroaction par téléphone

Le service d'information de Parcs Canada est accessible par téléphone au :

- 1-888-773-8888 (Canada et les États-Unis)
- 1-819-420-9486 (Hors de l'Amérique du Nord)

Fournir de la rétroaction par courriel

Le service d'information de Parcs Canada est accessible par courriel à l'adresse suivante information@pc.gc.ca

Comment demander un format alternatif

Pour demander un format alternatif tel que des imprimés réguliers, du braille ou un autre format approprié du mécanisme de rétroaction ou du plan d'action pour l'accessibilité, veuillez communiquer avec nous par courriel à l'adresse information@pc.gc.ca ou par téléphone :

- 1-888-773-8888 (à l'intérieur du Canada et des États-Unis)
- 1-819-420-9486 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)

Notre déclaration sur l'accessibilité

Parcs Canada fait partie du gouvernement du Canada et administre plus de 450 000 km² de terres, d'eaux et de glace. Ces lieux exceptionnels comprennent 37 parcs nationaux, 11 réserves de parc national, 1 parc urbain national, 171 lieux historiques nationaux et 6 aires marines de conservation. Chaque année, plus de 23 millions de personnes visitent ces lieux, soutenues par une équipe de plus de 5 000 membres du personnel de Parcs Canada.

Le personnel de notre vaste organisation protège, met en valeur et célèbre le patrimoine naturel et culturel du Canada tout en veillant à ce que les lieux de Parcs Canada soient accueillants pour tous. Nous nous engageons à bâtir un avenir sans obstacles — où chaque personne peut pleinement vivre et se connecter à ces lieux précieux.

Les données sur la main-d'œuvre¹ au 30 septembre 2025 indiquent que la représentation des personnes en situation de handicap est de 4,9 %, comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail canadien², qui est de 12,1 %. Les taux de recrutement et de promotion s'améliorent, mais le maintien en poste demeure un défi. Ces écarts montrent qu'il reste du travail à faire. Grâce à la mise à jour de ce plan d'action pour l'accessibilité, Parcs Canada est prêt à combler ces écarts et à créer un milieu de travail et une expérience de visite plus inclusive pour 2026–2028.

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières.](#)

1 Les données sur la main-d'œuvre sont générées à partir de PeopleSoft et reposent sur les renseignements d'auto-identification volontairement fournis par le personnel.

2 Les données sur la disponibilité sur le marché du travail canadien (DMT) proviennent du recensement de 2021 et de l'enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2022.



Plan d'action pour l'accessibilité

Emploi



Nos buts

Établir un modèle d'adaptation en milieu de travail centré sur l'employé à Parcs Canada, fondé sur les expériences vécues des personnes en situation de handicap.

Améliorer le maintien en poste, le recrutement, le développement de carrière du personnel et favoriser une culture de travail inclusive.

Responsable

Direction des Ressources humaines et mieux-être des employées et employés (DRHME)

Action 1

Poursuivre la mise en œuvre et l'amélioration d'un modèle centralisé de gestion des mesures d'adaptation

Résultats attendus

- Un processus amélioré d'adaptation en milieu de travail pour créer un environnement personnalisé, favorable et inclusif pour les personnes en situation de handicap.
- Le financement des achats liés aux mesures d'adaptation devient centralisé.

Action 2

Promouvoir des activités d'apprentissage pour le personnel et les gestionnaires sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, le plan d'action pour l'accessibilité et les pratiques inclusives en milieu de travail.

Résultats attendus

- Le personnel et les gestionnaires connaissent leurs droits et responsabilités en vertu de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
- Le personnel et les gestionnaires contribuent à offrir un accès égal aux occasions et aux ressources.
- Amélioration du bien-être du personnel en milieu de travail.

Action 3

Concevoir et mettre en œuvre un programme pilote de mentorat pour les groupes en quête d'équité afin de soutenir l'avancement professionnel et l'inclusion, en tenant compte des besoins du personnel en situation de handicap.³

Résultats attendus

- Le personnel en situation de handicap a accès à des occasions de mentorat qui soutiennent leur développement et renforcent leur sentiment d'appartenance à Parcs Canada.
- Le projet pilote fournit des renseignements pratiques et des résultats mesurables qui appuient l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs en matière d'équité, orientent les futurs programmes et améliorent la rétention globale.

Action 4

Établir des partenariats avec des organisations représentant les personnes en situation de handicap et tirer parti de leur expertise pour renforcer le recrutement et la rétention du personnel en situation de handicap.

Résultats attendus

- Réduction des obstacles et accès équitable dans les processus de dotation.

³ Conforme à la mesure 4.3 du Plan d'action d'équité en matière d'emploi à Parcs Canada.

- Taux de rétention plus élevé du personnel en situation de handicap à Parcs Canada.

Environnement bâti



Notre but

Améliorer l'accessibilité de notre environnement bâti afin de renforcer l'inclusivité des lieux de Parcs Canada pour les visiteurs, les partenaires et les membres du personnel.

Action 1

Responsable

Direction générale des biens immobiliers et des actifs (DGBIA)

Réaliser une évaluation à l'échelle du portefeuille pour identifier et prioriser de manière systématique les vulnérabilités en matière d'accessibilité, et intégrer les résultats à la planification et à la prise de décisions liées aux biens immobiliers et aux actifs.

Résultats attendus

- Parcs Canada dispose d'une meilleure compréhension des vulnérabilités en matière d'accessibilité à l'échelle de son portefeuille d'actifs bâtis.
- Parcs Canada possède une liste priorisée des vulnérabilités d'accessibilité pour ses actifs bâtis à l'échelle du portefeuille, afin de soutenir les décisions d'investissement stratégique.

Action 2

Responsable

Direction générale des biens immobiliers et des actifs (DGBIA)

Intégrer l'accessibilité dans le renouvellement de la Stratégie du portefeuille des biens immobiliers de Parcs Canada (SPBI) afin de faire progresser les priorités inclusives et sans obstacles à l'échelle de son portefeuille d'actifs bâtis.

Résultats attendus

- Les décisions futures en matière immobilière tiennent compte de l'accessibilité dès la conception des projets jusqu'à leur mise en œuvre, réduisant ainsi les obstacles dans les nouvelles constructions et les rénovations, qu'il s'agisse d'actifs contemporains ou patrimoniaux.
- Le renouvellement de la Stratégie du portefeuille immobilier améliore la compréhension et la prise en compte des vulnérabilités liées à l'accessibilité dans la planification et la prise de décision pour le portefeuille d'actifs bâtis de Parcs Canada.

Action 3

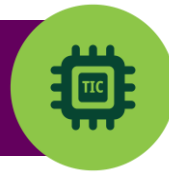
Responsable

Direction générale de la Politique stratégique, services d'affaires et numériques (DGPSAN)

Collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), à titre de gardien et/ou de locataire, afin de communiquer les besoins et priorités de Parcs Canada en matière d'accessibilité de l'environnement bâti dans les espaces de travail fournis en vertu des instruments d'occupation gérés par SPAC, et de soutenir l'identification et la planification des améliorations en matière d'accessibilité dans ces immeubles.

Résultats attendus

- Parcs Canada occupe des espaces de bureaux dans des immeubles gérés par SPAC en vertu d'instruments d'occupation qui sont, ou qui visent à devenir, exempts d'obstacles.
- Les considérations en matière d'accessibilité sont abordées de façon proactive et documentées pour les espaces de travail de Parcs Canada; les écarts relevés sont traités au moyen d'une planification collaborative, de stratégies de correction ou d'améliorations futures aux immeubles de base, dans les limites du mandat de SPAC.



Notre but

Les visiteurs, les partenaires et le personnel ont un accès sans obstacle à l'information, aux technologies de l'information et des communications (TIC), ainsi qu'au contenu numérique de Parcs Canada.

Responsable

Direction générale de la Politique stratégique, services d'affaires et numériques (DGPSAN)

Action 1

Recourir aux autres ressources du gouvernement du Canada en matière d'expertise en accessibilité et de solutions de technologies adaptées afin de soutenir le personnel et de répondre à un large éventail de handicaps.

Résultats attendus

- Capacité accrue à soutenir les visiteurs, les partenaires et le personnel ayant des besoins variés en matière d'accessibilité.
- Sensibilisation à l'accessibilité, amélioration des connaissances, formation spécialisée et solutions technologiques efficaces.
- Les plateformes TIC internes et externes de Parcs Canada respectent ou dépassent les exigences en matière d'accessibilité.

Action 2

Intégrer les exigences en matière d'accessibilité à toutes les étapes du cycle de vie des technologies de l'information et des communications (TIC) — y compris la planification, la conception, l'approvisionnement, le développement, les essais et le déploiement — afin de garantir que les systèmes soient inclusifs dès leur conception. La conformité sera vérifiée au moyen d'examen de l'architecture, de la documentation d'approvisionnement et d'essais préalables au déploiement.

Résultats attendus

- Constante intégration des normes d'accessibilité des TIC.
- Environnements numériques inclusifs et amélioration de l'expérience utilisateur.
- Responsabilisation accrue de l'organisation dans le respect des exigences en matière d'accessibilité.

Action 3

En s'appuyant sur les formations offertes par le gouvernement du Canada et par l'industrie, Parcs Canada renforcera la formation en accessibilité afin de s'assurer que les employés et les gestionnaires responsables des systèmes de TIC internes et externes possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour respecter les normes d'accessibilité du gouvernement du Canada.

Résultats attendus

- Le personnel et les gestionnaires sont outillés pour répondre aux exigences en matière d'accessibilité.
- Amélioration des pratiques exemplaires en accessibilité, application cohérente des principes de conception inclusive et conformité accrue aux normes fédérales d'accessibilité.

Action 4

Réaliser les évaluations d'accessibilité prioritaires des systèmes TIC actuels de Parcs Canada et élaborer des plans pour corriger les cas de non-conformité.

Résultats attendus

- Des mesures correctives précises sont mises en œuvre de façon cohérente pour éliminer les obstacles relevés.



Notre but

Le personnel de Parcs Canada aura accès à des directives officielles en matière de communications accessibles, de médias et de normes de conception, et seront outillés avec les connaissances et les outils nécessaires pour appliquer ces normes d'accessibilité numérique dans l'ensemble des communications internes et externes sur les différentes plateformes.

Responsable

Direction générale des relations externes et de l'expérience du visiteur (DGREEV)

Action 1

Promouvoir les lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication afin que tous les membres de l'équipe de Parcs Canada puissent s'assurer que tous les produits de communication répondent aux normes d'accessibilité.

Résultats attendus

- Accroître la capacité organisationnelle afin d'assurer de façon constante la diffusion de communications accessibles.
- Conformité aux pratiques exemplaires.

Action 2

Collaborer avec des partenaires pour promouvoir et mettre en valeur des services, des programmes et des expériences accessibles.

Résultats attendus

- Accroître la sensibilisation et l'adoption élargie des services, des programmes et des expériences accessibles.

Action 3

Continuer à élaborer, améliorer et promouvoir des lignes directrices, des formations et des outils afin de soutenir les membres de l'équipe de Parcs Canada dans la production de contenu sur les canaux numériques de l'organisation, conformément aux pratiques exemplaires et aux normes obligatoires en matière d'accessibilité Web.

Résultats attendus

- Accroître la capacité organisationnelle à offrir de façon constante du contenu accessible.
- Conformité aux pratiques exemplaires.

Action 4

Poursuivre l'élaboration et l'amélioration des lignes directrices, fondées sur les pratiques exemplaires et la rétroaction des utilisateurs, pour la présentation des renseignements sur le site Web de Parcs Canada concernant le niveau d'accessibilité des lieux, des infrastructures et des expériences.

Résultats attendus

- La rétroaction est intégrée aux renseignements présentés sur les sites Web de Parcs Canada.
- Conformité aux pratiques exemplaires.

Action 5

Poursuivre l'élaboration et l'amélioration des normes de la marque Parcs Canada afin d'y inclure et de promouvoir des lignes directrices, des formations et des outils pour soutenir le personnel dans la production de produits conformes aux pratiques exemplaires et aux normes obligatoires en matière d'accessibilité.

Résultats attendus

- Les outils produits intègrent les pratiques exemplaires et les normes de la marque.

Action 6

Améliorer l'accessibilité des expériences numériques offertes sur place par Parcs Canada et collaborer avec des partenaires afin d'améliorer la promotion des services, des programmes et des activités accessibles.

Résultats attendus

- Accroître la convivialité des plateformes numériques pour les personnes en situation de handicap et celles ayant des besoins en matière d'accessibilité.
- Accroître la sensibilisation et la participation.

Acquisition de biens, de services et d'installations



Notre but

Parcs Canada intègre les considérations en matière d'accessibilité dans ses processus d'approvisionnement. Les acquisitions de biens et de services respectent les exigences en matière d'accessibilité du gouvernement du Canada.

Responsable

Direction générale du dirigeant principal des finances (DGPF)

Action 1

Communiquer avec les propriétaires fonctionnels, tels que les autorités de projet ou technique, en collaboration avec la personne responsable de l'accessibilité au sein de la Direction des ressources humaines et du mieux-être des employées et employés, afin de garantir que les processus d'approvisionnement respectent les exigences en matière d'accessibilité, conformément à la réglementation du gouvernement du Canada et aux pratiques exemplaires de l'industrie.

Résultats attendus

- L'accessibilité est intégrée au processus d'approvisionnement, lorsque possible.
- Des exemples clairs des exigences en matière d'accessibilité seront incorporés dans les modèles de contrats et les énoncés de travail/spécifications sont élaborés et mis à la disposition des agents de contrats et des propriétaires fonctionnels.
- Un processus obligatoire et normalisé de justification est établi pour les cas où les considérations d'accessibilité sont exclues des activités d'approvisionnement menées par les Services nationaux de passation de marchés.

- Une stratégie d’approvisionnement simplifiée est mise en place pour les améliorations mineures en matière d’accessibilité, notamment dans les régions éloignées.

Action 2

Fournir des conseils et des outils aux propriétaires fonctionnels, tels que l’autorité de projet ou technique, afin de garantir la compréhension de l’application des principes d’accessibilité dans l’approvisionnement des biens et services nécessaires pour atteindre les buts et les objectifs de Parcs Canada.

Résultats attendus

- Accroître les connaissances et l’application des principes d’accessibilité dans le processus d’approvisionnement.
- Des conseils pratiques et des ressources sur l’approvisionnement accessible sont disponibles.

Conception et prestation de programmes et de services



Notre but

Parcs Canada est équipé pour concevoir et offrir des programmes et des services qui sont facilement accessibles aux personnes en situation de handicap, et la clientèle est satisfaite de l’accessibilité de ses programmes et services.

Responsable

Direction générale des relations externes et de l’expérience du visiteur (DGREEV)

Action 1

Parcs Canada veillera à ce que l’accessibilité soit systématiquement prise en compte dès le début de la conception des programmes et des services. L’organisation élaborera des lignes directrices et des outils formels pour appuyer la conception, la prestation et

l'évaluation de programmes et de services accessibles. Des options seront explorées pour recueillir la rétroaction des visiteurs afin d'éclairer la prise de décisions.

Résultats attendus

- Parcs Canada intègre l'accessibilité dès les premières étapes de conception de ses programmes et services, ce qui permet d'offrir des expériences plus inclusives et sans obstacles dans l'ensemble de ses lieux.
- Le personnel est mieux outillé pour concevoir, offrir et évaluer des services accessibles, ce qui mène à une amélioration de la qualité des services.

Action 2

Les membres du personnel, tant sur le terrain que dans les bureaux, seront formés à la prestation de services accessibles.

Résultats attendus

- Accroître la sensibilisation et la compréhension des besoins du personnel en matière d'accessibilité favorisant une cohérence des normes de service dans tous les lieux.
- Un environnement plus respectueux et accueillant qui renforce la confiance du public et témoigne de l'engagement de l'organisation envers l'accessibilité et l'inclusion.

Transport



Nos buts

Continuer à améliorer l'accessibilité dans le parcours de voyage des visiteurs.

Continuer à améliorer l'accessibilité de la flotte de transport pour le personnel.

Action 1

Élaborer une méthodologie et un cadre complets qui orientent les investissements stratégiques afin d'éliminer les obstacles et d'offrir des expériences accessibles et significatives à tous les visiteurs.

Responsable

Direction générale des relations externes et de l'expérience du visiteur (DGREEV)

Résultats attendus

- Un cadre clair et concret est en place pour prioriser et orienter les investissements stratégiques visant à supprimer les obstacles à l'accessibilité, garantissant que tous les visiteurs puissent profiter d'expériences inclusives et enrichissantes.
- À la suite de la campagne nationale de formation destinée aux unités de terrain, les visiteurs reçoivent systématiquement des informations de transport claires, exactes et accessibles, présentées sous plusieurs formats, ce qui facilite la planification et la navigation lors des déplacements.

Action 2

Élaborer une liste de vérification en matière d'accessibilité pour aider la direction à intégrer les considérations d'accessibilité dans la planification et l'acquisition de la flotte de véhicules.

Responsable

Direction générale des biens immobiliers et des actifs (DGBIA)

Résultats attendus

- Une liste de vérification pour l'accessibilité de la flotte est disponible comme guide pour les gestionnaires lors de la planification et de l'acquisition des véhicules.

Aperçu des consultations

Parcs Canada a adopté une approche inclusive et exhaustive pour mettre à jour son Plan d'action pour l'accessibilité. Un élément clé de ce processus a été l'engagement continu des coprésidents du Réseau des employés en situation de handicap (RESH), qui

ont participé activement à toutes les étapes de l'élaboration du plan. La consultation a été la pierre angulaire de l'élaboration du plan 2026–2028, reflétant une diversité de perspectives et de priorités au sein de l'organisation. Ce plan découle des idées, de l'expérience vécue et de l'engagement de personnes partout dans l'organisation, déterminées à créer une culture où chacun peut atteindre son plein potentiel et s'épanouir.

Afin de recueillir des contributions significatives de la part du personnel en situation de handicap, un sondage dédié a été élaboré. Ce sondage offrait la possibilité de répondre de manière anonyme, permettant aux participants de partager librement leurs points de vue. La rétroaction recueillie a été essentielle pour garantir que la mise à jour du Plan d'action pour l'accessibilité demeure pertinente et continue de répondre efficacement aux obstacles à éliminer. Le processus de consultation s'est également inspiré des pratiques exemplaires et des leçons tirées des plans d'action sur l'accessibilité d'autres ministères.

Les principaux intervenants consultés pour assurer une participation étendue et significative incluent :

- les membres du personnel en situation de handicap;
- le Réseau des employés en situation de handicap;
- les experts en la matière représentant chaque pilier de l'accessibilité;
- des partenaires externes, tels que LiveWorkPlay et le Comité des ressources sur l'accessibilité des relations externes et de l'expérience du visiteur de Parcs Canada.

Ces consultations ont permis de concevoir un plan pratique et concret qui guidera l'organisation dans la mise en œuvre de ses initiatives et de ses objectifs futurs.

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières.](#)

Annexe

Glossaire

Accessibilité

Rendre les lieux, les services et l'information faciles à utiliser pour tout le monde, y compris les personnes en situation de handicap. Par exemple, un centre d'accueil pourrait proposer des heures adaptées aux personnes sensibles, un moment de la journée avec moins de bruit, un éclairage tamisé et moins de personnes.

En savoir plus: [Accessibilité à Parcs Canada](#) et [voyages adaptés à Parcs Canada](#)

Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA)

Un programme du gouvernement du Canada qui offre des outils, des technologies et du soutien pour aider le personnel en situation de handicap à travailler efficacement et rendre les milieux de travail plus accessibles.

En savoir plus: [Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée \(AATIA\)](#)

Approvisionnement (Gouvernement du Canada)

L'achat de biens, de services ou de travaux de construction pour le gouvernement du Canada. Lors des achats, le gouvernement doit inclure l'accessibilité afin que ce qui est acquis puisse être utilisé par tout le monde, y compris les personnes en situation de handicap. Par exemple, acheter des ordinateurs avec des fonctions d'accessibilité comme les lecteurs d'écran.

En savoir plus : [Améliorer l'accessibilité en matière d'approvisionnement](#)

Avancement professionnel

Progresser dans sa carrière, comme obtenir une promotion, assumer plus de responsabilités ou accéder à un poste de niveau supérieur.

Blitz du contenu relatif à l'accessibilité

Une série de sessions virtuelles et interactives sur la préparation d'informations sur l'accessibilité à l'intention des visiteurs qui planifient leur voyage sur le Web. Les participants, répartis en petits groupes, échangeront des idées avec des collègues

d'autres lieux de Parcs Canada et avec le personnel du Bureau national, dans un format rapide et engageant, tout en créant un contenu de planification de voyage qui profitera à tous les visiteurs, y compris ceux en situation de handicap.

Communications autres que les TIC

Façons de partager l'information qui ne sont pas numériques, comme les panneaux, les documents imprimés et les échanges en personne. L'accessibilité signifie que ces moyens soient clairs et offerts dans différents formats. Par exemple, offrir des brochures en braille et des panneaux en langage clair dans un centre d'accueil.

Conception inclusive

Concevoir des choses pour qu'un maximum de personnes puissent les utiliser facilement. Par exemple, créer des sentiers avec des pentes douces pour les fauteuils roulants et les poussettes.

Conception sans obstacle

Concevoir des espaces sans barrières pour personne. Par exemple, créer des entrées sans marches et avec des portes larges.

Conception universelle

Concevoir dès le départ des choses que tout le monde peut utiliser sans modifications particulières. Par exemple, installer des poignées de porte à levier plutôt que des poignées rondes.

Développement de carrière

Acquérir des compétences, des connaissances et de l'expérience au fil du temps pour évoluer dans son emploi et se préparer à de futures occasions.

Disponibilité sur le marché du travail canadien (DMT)

Le nombre de personnes disponibles et qualifiées pour travailler dans un emploi ou un domaine donné dans une région spécifique.

Environnement bâti

Espaces physiques comme les bâtiments, les bureaux, les parcs et les sentiers. L'accessibilité signifie rendre ces espaces faciles à utiliser pour tout le monde. Par exemple, ajouter une rampe à une tente oTENTik accessible dans un terrain de camping de Parcs Canada.

Équité en matière d'emploi

Une approche proactive visant à créer l'équité en milieu de travail en déterminant et en éliminant les obstacles, et en assurant des chances égales pour les groupes historiquement sous-représentés.

Expert en la matière (EM)

Personne possédant beaucoup de connaissances et d'expérience dans un sujet, un processus ou un domaine précis, et à qui l'on fait appel pour des conseils ou un accompagnement spécialisé. Par exemple, un EM en tourisme accessible conseille sur la création de visites pour les personnes en situation de handicap.

Groupes en quête d'équité

Communautés ayant fait face à des obstacles et à de la discrimination, et qui cherchent un accès équitable aux occasions.

Handicap

Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale 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 dans la société.

Loi canadienne sur l'accessibilité

Une loi qui vise à éliminer les obstacles au Canada d'ici 2040 à l'aide de règles claires en matière d'accessibilité.

En savoir plus: [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)

Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE)

Une loi canadienne qui requiert que certains employeurs éliminent les barrières et prennent des mesures pour assurer des chances équitables d'emploi pour quatre groupes désignés : les femmes, les peuples autochtones⁴, les personnes en situation de

⁴ Le terme « peuples autochtones » est conforme à la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* et au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Dans ce rapport, le terme législatif « Autochtones » qui figure dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Règlement sur l'équité en matière d'emploi a été remplacé par le terme « peuples autochtones ». En décembre 2023, le gouvernement du Canada s'est engagé à remplacer le terme « Autochtones » par « peuples autochtones » et à actualiser la définition pour y inclure les Premières Nations, les Métis et les Inuits.

handicap et les personnes racisées⁵.

En savoir plus : [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)

Obstacle

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.

Offre principale

Une offre principale est le produit ou service principal qu'une organisation met de l'avant et commercialise. Elle constitue la principale raison pour laquelle les clients choisissent cette entreprise.

Recrutement

Trouver et attirer des personnes à postuler à des emplois. Cela comprend la publication des offres d'emploi et la gestion du processus d'embauche.

Rien sans nous

Principe selon lequel les personnes en situation de handicap doivent participer à la prise de décisions qui les concernent. Par exemple, une consultation significative avec des groupes de personnes en situation de handicap lors de la conception de nouvelles installations.

Rien sans nous : stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada

Le plan du gouvernement du Canada visant à rendre la fonction publique fédérale plus accessible et inclusive pour les personnes en situation de handicap.

⁵ L'expression « membres des minorités visibles » figure à la fois dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dans le Règlement sur l'équité en matière d'emploi. Cette expression désigne les membres de groupes racisés ou les personnes racisées. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) reconnaît que le terme « racisé » est largement accepté dans la fonction publique et qu'il peut donc être considéré comme interchangeable avec « membres des minorités visibles » dans ce Plan d'action. Le gouvernement du Canada s'est engagé à remplacer ce terme et à mettre à jour la définition correspondante.

En savoir plus : [Rien sans nous : stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#)

Maintien en poste

Conserver le personnel dans l'organisation en le soutenant, en lui offrant des possibilités de développement et en créant un environnement de travail positif pour qu'ils restent à long terme.

Taux de représentation

Cela indique combien de personnes d'un groupe spécifique travaillent dans une organisation. Par exemple, il peut s'agir de femmes ou de personnes en situation de handicap par rapport au nombre total du personnel.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Outils numériques comme les sites web et les logiciels qui doivent être faciles à utiliser pour tout le monde. Par exemple, s'assurer que le site de Parcs Canada respecte les normes d'accessibilité.

En savoir plus : [Boîte à outils de l'accessibilité numérique](#)

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières.](#)