



Plan sur l'accessibilité de la Commission du droit du Canada (CDC) pour 2026-29 : Mettre sur pied la CDC en faisant de l'accessibilité une priorité



Table des matières

Sommaire	1
Contexte général	2
La Loi canadienne sur l'accessibilité	2
Le contexte du gouvernement du Canada.....	3
Le contexte de la Commission du droit du Canada (CDC).....	3
Renseignements généraux.....	4
Mécanismes de rétroaction	4
Supports de substitution	5
Engagements en matière d'accessibilité Emploi	5
Environnement bâti.....	6
Conception et prestation de programmes et de services	7
Technologies de l'information et des communications (TIC).....	7
Communications autres que les TIC	8
Acquisition de biens, de services et d'installations.....	8
Transport	9
Consultations : méthodologie.....	9
Mise en œuvre, surveillance et rapports	9
Glossaire	10

Sommaire

La Commission du droit du Canada est une **agence indépendante vouée à l'engagement de tout le monde au Canada dans l'évolution continue et dynamique du droit**. D'abord établie sous le nom de Commission de réforme du droit du Canada en 1971, puis rétablie sous le nom de Commission du droit du Canada en 1997, la Commission est de nouveau opérationnelle depuis le 6 juin 2023.

La Commission soutient les efforts que déploie le gouvernement du Canada en vue d'instaurer un système de justice plus inclusif, plus représentatif et plus accessible qui respecte les droits des personnes marginalisées et protège les populations vulnérables.

Ce document présente le plan de la CDC pour l'élimination des obstacles connus et la prévention des nouveaux obstacles au cours des trois prochaines années dans sept domaines d'action prioritaires correspondant à sept objectifs organisationnels :

Objectif 1 – Créer une culture d'accessibilité, où le respect et l'inclusion sont intégrés dans tous les aspects du lieu de travail et où tous les membres du personnel bénéficient des moyens et du soutien nécessaires pour atteindre leur plein potentiel.

Objectif 2 – Mettre en œuvre des pratiques accessibles pour éliminer et prévenir les obstacles au recrutement, au maintien de l'effectif et à la promotion des personnes handicapées.

Objectif 3 – Créer un milieu de travail exempt d'obstacles physiques afin d'améliorer l'environnement de travail de tous les membres du personnel de la CDC, quelles que soient leurs capacités.

Objectif 4 – Veiller à ce que tous les membres du personnel disposent d'un environnement de travail sécuritaire.

Objectif 5 – Fournir des technologies accessibles afin de s'assurer que tous les membres du personnel de la CDC ont accès aux outils et aux plateformes dont ils ont besoin pour effectuer leur travail.

Objectif 6 – Acquérir et mettre en œuvre des technologies permettant à l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens d'accéder à de l'information et de faire part à la CDC de leurs commentaires ou avis.

Objectif 7 – S'assurer que les produits de communication de la CDC sont élaborés dans l'objectif d'atteindre le niveau d'accessibilité le plus élevé qui soit pour les personnes handicapées.

Contexte général

Le gouvernement du Canada aspire à une fonction publique dont l'accessibilité est assurée systématiquement pour le public canadien, les institutions fédérales et leur personnel. Cette aspiration est fondée sur la conviction qu'une fonction publique inclusive est innovante, efficace et productive. L'objectif est de faire en sorte que la fonction publique du Canada soit exempte d'obstacles.

Le gouvernement a mis l'accent sur une meilleure participation des personnes handicapées à la fonction publique fédérale et à la main-d'œuvre canadienne. Les résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 révèlent que 6,2 millions de Canadiennes et de Canadiens âgés de 15 ans et plus (22 % de la population) ont un handicap, même si les chiffres réels sont probablement plus élevés. En raison des obstacles physiques, administratifs, institutionnels, technologiques et attitudinaux présents sur le lieu de travail, les personnes handicapées sont sous-représentées dans la population active canadienne. Seulement 59 % des Canadiennes et des Canadiens handicapés âgés de 25 à 64 ans occupent un emploi, comparativement à 80 % pour ce qui est de la population non handicapée.

Le nombre de personnes ayant un handicap physique devrait passer de 2,9 millions à 3,6 millions au cours des 13 prochaines années, une croissance presque deux fois supérieure à l'accroissement de la population en général. L'élimination des obstacles qui empêchent les personnes handicapées d'acheter des biens et des services et d'accéder aux services et aux occasions d'emplois des secteurs public et privé est essentielle pour améliorer leur qualité de vie et faire en sorte que l'on tire avantage de leur précieuse participation à la société canadienne.

La Loi canadienne sur l'accessibilité

Le gouvernement du Canada a mené des consultations auprès des personnes handicapées et de la communauté des personnes handicapées et a recueilli les commentaires de plus de 6 000 Canadiennes et Canadiens sur ce que signifie pour eux un Canada accessible. Cette consultation a permis la création de la [*Loi canadienne sur l'accessibilité*](#) (LCA).

La LCA adopte une approche proactive et inclusive pour déterminer et éliminer les obstacles à l'accessibilité dans l'administration fédérale d'ici 2040. Elle comprend 7 domaines d'action prioritaires de compétence fédérale :

- Emploi
- Environnement bâti
- Technologies de l'information et des communications
- Communications
- Acquisition de biens, de services et d'installations
- Conception et prestation de programmes et de services
- Transport

Sous le régime de la LCA, les entités sous réglementation fédérale doivent rendre compte au public de leurs politiques et pratiques visant à reconnaître et à éliminer les obstacles en publiant leurs plans sur l'accessibilité, leurs processus de rétroaction et leurs rapports d'étape.

Chaque ministère, organisme et employeur sous réglementation fédérale est également tenu d'élaborer un plan sur l'accessibilité et de rendre compte des progrès réalisés par rapport à ce plan chaque année, à compter de décembre 2022.

Le contexte du gouvernement du Canada

La LCA guidera le travail que mènent les ministères, organismes gouvernementaux et organisations sous réglementation fédérale pour éliminer les obstacles afin de parvenir à une pleine accessibilité, ainsi que pour s'acquitter de leurs obligations en matière de rapports afin de rendre compte des progrès réalisés.

Une main-d'œuvre fédérale à l'image de la population canadienne est considérée comme essentielle à la conception et à la mise en œuvre de programmes et de services qui sont exempts de préjugés et d'obstacles et qui répondent aux besoins de toutes les Canadiennes et de tous les Canadiens.

Il est important de noter que le gouvernement fédéral a lancé de nombreuses initiatives au fil des ans pour accroître la représentation, la promotion et le maintien en poste des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et pour éliminer systématiquement tout obstacle. Les organisations sous réglementation fédérale, de même que tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral, prennent ces mesures conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE), qui vise les minorités visibles, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les femmes.

Le Canada est reconnu mondialement pour son soutien à la diversité. En plus de la LCA et de la LEE, les lois suivantes font également partie du cadre législatif qui soutient la diversité et l'inclusion au Canada : la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité salariale*, la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, la *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE).

Le contexte de la Commission du droit du Canada (CDC)

Aux termes de la [Loi sur la Commission du droit du Canada](#), la Commission prend en compte l'évolution des besoins de la société canadienne et des individus qui la composent en étudiant, en revoyant et en élaborant de manière innovante le droit et les systèmes juridiques du Canada. Elle joue un rôle de premier plan dans l'exploration des concepts juridiques, de l'accessibilité du droit et des approches critiques du droit et la réflexion sur ces sujets. Les mots-clés de sa loi habilitante – ouverture, réceptivité, innovation, efficacité, accessibilité, débat critique et coopération – encadrent son mandat et concourent à l'accomplissement de celui-ci. Rendant compte à toutes les Canadiennes et tous les Canadiens (formellement dans un rapport annuel au Parlement), elle élabore son

programme d'études avec l'aide et les orientations de son Conseil consultatif et en consultation avec le ministre de la Justice.

Comptant moins de 15 postes (en plus des commissaires, des membres du Conseil consultatif, des chercheurs universitaires et des associés en recherche), la CDC fonctionne comme un micro-organisme. Tous les membres de l'organisation œuvrent pour un système juridique équitable répondant à l'évolution des besoins de la société canadienne et des individus qui la composent.

L'objectif du plan sur l'accessibilité de la CDC est de reconnaître, d'éliminer et de prévenir les obstacles à l'accessibilité et de continuer à répondre aux besoins en matière d'accessibilité de son personnel.

Renseignements généraux

Les renseignements de cette rubrique visent à permettre aux personnes qui le souhaitent de fournir de la rétroaction et de demander de consulter le plan ou le processus de rétroaction sur un support de substitution.

Mécanismes de rétroaction

Le directeur général de la CDC est la personne-ressource chargée de recevoir la rétroaction sur l'accessibilité. Il travaillera en collaboration avec les experts internes responsables de chacun des sept domaines prioritaires afin de satisfaire aux nouvelles obligations énoncées dans la LCA, le cas échéant.

La CDC invite les membres du public, son personnel et les groupes représentant les intérêts des personnes handicapées à lui faire part de leurs commentaires au sujet des points suivants :

- La manière dont la CDC met en œuvre son plan sur l'accessibilité;
- Les obstacles à l'accessibilité auxquels sont confrontés les membres du personnel de la CDC et les personnes qui interagissent avec l'organisation;
- Les projets potentiels en droit canadien axés sur l'accessibilité.

Faire parvenir la rétroaction au directeur général de la CDC (personne-ressource désignée) :

Courriel : BMS-SGA@lcc-cdc.gc.ca

Adresse postale :

Rétroaction sur l'accessibilité – Directeur général
Commission du droit du Canada
Case postale 56068
Ottawa (Ontario) K1R7Z1
CANADA

Un accusé de réception sera envoyé dans le même format que celui utilisé pour envoyer la rétroaction à la Commission, à moins qu'un mode de transmission ou un format différent soit demandé. La rétroaction peut être fournie de façon anonyme, auquel cas aucun accusé de réception ne sera envoyé.

Le présent plan constitue un document évolutif et sera régulièrement mis à jour au fur et à mesure que surviendront de nouveaux développements et que la rétroaction est prise en considération.

Supports de substitution

La CDC fournira sur demande tout renseignement relatif à son plan sur l'accessibilité ou à son processus de rétroaction sur un support de substitution, que ce soit un document imprimé, en gros caractères, en braille, en format audio (français et anglais) ou en format électronique compatible avec la technologie adaptée utilisée par les personnes handicapées. Les demandes de document en braille ou en format audio seront traitées dans les 45 jours ouvrables suivant la date de la demande. Toutes les autres demandes seront traitées dans un délai de 15 jours ouvrables.

Engagements en matière d'accessibilité

Emploi

Obstacles :

- *Réticence des employés à déclarer et à s'identifier comme personnes en situation de handicap.*
- *Manque de compréhension des avantages de remplir le formulaire d'autoidentification.*

Objectif 1 – Créer une culture de l'accessibilité, où le respect et l'inclusion sont intégrés dans tous les aspects du lieu de travail et où tous les membres du personnel bénéficient des moyens et du soutien nécessaires pour atteindre leur plein potentiel.

Mesures

1 Promouvoir et sensibiliser à l'importance et aux avantages de l'autoidentification et au remplissage du formulaire d'autoidentification

2 Veiller à ce que les formulaires d'autoidentification soient faciles d'accès, confidentiels, contiennent un langage clair et offrent un soutien (par exemple, contact des ressources humaines) pour répondre aux questions ou préoccupations.

Objectif 2 – Mettre en œuvre des pratiques accessibles pour éliminer et prévenir les obstacles au recrutement, au maintien de l'effectif et à la promotion des personnes handicapées.

Mesures

- 1 Tirer parti des groupes interministériels sur l'accessibilité pour acquérir des outils et développer une expertise en matière d'accessibilité lors de la dotation.

Environnement bâti

Obstacles :

- *Expertise et capacité internes limitées (les rôles dédiés à l'accessibilité n'existent pas)*
- *Connaissance limitée des pratiques ergonomiques.*

Objectif 3 – Créer un milieu de travail exempt d'obstacles physiques afin d'améliorer l'environnement de travail de tous les membres du personnel de la CDC, quelles que soient leurs capacités.

Mesures

- 1 S'assurer que tous les nouveaux bureaux et espaces de travail à distance soient équipés d'équipements ergonomiques.
- 2 Installez des affiches d'étirement et d'exercice dans tous les bureaux et espaces communs et promouvez leur utilité pour encourager des pauses régulières de mouvement.

Objectif 4 – Veiller à ce que tous les membres du personnel disposent d’un environnement de travail sécuritaire.

Mesures
1. Documenter et revoir les plans d’évacuation avec les membres du personnel.
2. Veiller à ce que les avertisseurs de fumée, les alarmes d’incendie et autres signaux d’alerte en cas d’urgence déclenchent des alarmes visuelles et sonores.

Conception et prestation de programmes et de services

La CDC n’offre pas de programmes ou de services au public. Elle s’acquittera de son mandat par des communications à l’interne et à l’externe, par un dialogue avec des intervenants et groupes partenaires déterminés.

Technologies de l’information et des communications (TIC)

Les organismes centraux et les fournisseurs de services communs, comme Services partagés Canada et Services publics et Approvisionnement Canada, établissent des normes gouvernementales pour l’acquisition de logiciels et de matériel informatique pour de nombreux produits et services. Leur leadership est essentiel pour progresser vers des infrastructures plus accessibles.

Obstacles :

- *Manque de connaissances et de conseils concernant l’achat, l’installation et l’apprentissage de l’utilisation des technologies d’assistance.*

Objectif 5 – Fournir des technologies accessibles afin de s’assurer que tous les membres du personnel de la CDC ont accès aux outils et aux plateformes dont ils ont besoin pour effectuer son travail.

Mesures
1 Acquérir des technologies en tenant compte de l’accessibilité.

Objectif 6 – Acquérir et mettre en œuvre des technologies permettant à l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens d'accéder à de l'information et de faire part à la CDC de leurs commentaires ou avis.

Mesures

- 1 Consulter l'équipe chargée du programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada sur les technologies de pointe et chercher des occasions de formation offertes par l'AATIA.

Communications autres que les TIC

Obstacles :

- *Contenu Web inaccessible en raison de limitations introduites par la conception.*
- *Renseignements comportant des passages rédigés en termes techniques ou juridiques complexes.*

Objectif 7 – S'assurer que les produits de communication de la CDC sont élaborés dans l'objectif d'atteindre le niveau d'accessibilité le plus élevé qui soit pour les personnes handicapées (« accessibilité dès la conception »)

Mesures

- 1 Utiliser le langage clair dans les rapports et autres publications de la CDC, comme les documents d'orientation et les bulletins d'interprétation
- 2 Veiller à ce que les membres actuels et futurs du personnel connaissent les directives de la CDC en matière de facilité d'emploi et d'accessibilité du contenu.
- 3 Veiller à ce que le site Web de la CDC soit conforme aux exigences des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) et aux principes d'accessibilité du contenu Web généralement reconnus dans l'industrie, dits PUCR (perceptible, utilisable, compréhensible et robuste).

Acquisition de biens, de services et d'installations

La CDC a conclu un protocole d'entente avec le ministère de la Justice pour ses activités liées à l'acquisition. En tant qu'autorité contractante pour la CDC, le ministère de la Justice s'assurera que les activités liées à l'acquisition menées au nom de la CDC respectent les

prescriptions juridiques et les exigences des politiques, y compris celles de la LCA. Les exigences en matière d'accessibilité feront partie du processus d'acquisition dès le début.

Transport

Cette rubrique ne s'applique pas à la Commission du droit du Canada.

Consultations : méthodologie

Le rétablissement de la CDC a été annoncé dans le budget de 2021. En 2022-23, certains efforts visant à rendre la CDC opérationnelle ont été déployés en prévision de la nomination d'une personne au poste de président. La présidente a été nommée en février 2023 avec une entrée en poste officielle en juin 2023, ce qui a entraîné le report substantiel d'activités opérationnelles.

Le présent plan sur l'accessibilité se veut une feuille de route pour l'élimination des obstacles à la CDC et l'adaptation de celle-ci à l'évolution des caractéristiques démographiques. Il sera mis à jour au fur et à mesure que s'ajouteront de nouvelles initiatives. Il est prioritaire pour notre bureau d'améliorer les conditions de travail des membres du personnel handicapés de la CDC et de contribuer à l'accessibilité de tous les documents produits par la CDC à l'intention des Canadiennes et des Canadiens.

Pour dresser ce plan, une analyse de l'environnement visant à bien comprendre les initiatives des organismes centraux et d'autres ministères en matière d'accessibilité a été réalisée. Cet exercice a permis de recenser les objectifs et mesures qui pourraient être adoptés comme pratiques exemplaires pour la première année d'activités de la Commission.

Mise en œuvre, surveillance et rapports

Afin de faire en sorte que l'accessibilité demeure une priorité constante au sein du gouvernement, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* impose aux entités réglementées de préparer et de publier un rapport d'étape annuel sur la mise en œuvre de son plan sur l'accessibilité. Ces rapports d'étape doivent être préparés en consultation avec des personnes handicapées et donner des précisions sur la rétroaction reçue (le cas échéant) et sur la mesure dans laquelle cette rétroaction a été prise en considération.

Les prochains rapports d'avancement de la Commission seront publiés respectivement en décembre 2026 et décembre 2027 et concerneront le Plan d'accessibilité révisé de la Commission pour 2026-2029. Il inclura des mises à jour sur les actions prises par la Commission ainsi que l'expérience des employés. Comme spécifié dans les règlements, les organisations de GC doivent publier un Plan d'accessibilité révisé tous les trois ans. En conséquence, le prochain plan d'accessibilité révisé de la Commission sera publié en décembre 2028.

Glossaire

AATIA

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

Accessibilité

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

Accessible

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

Approvisionnement

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

Cela permet de s'assurer que les biens et les services achetés par le gouvernement sont accessibles et peuvent être utilisés par tous, y compris les personnes handicapées.

Communautés de langue officielle en situation minoritaire

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

Déficiences

Déficiences physiques, mentales, intellectuelles, cognitives ou sensorielles, troubles d'apprentissage ou de la communication, ou limitations fonctionnelles, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifestes ou non, qui nuisent à la participation pleine et égale d'une personne dans la société lorsqu'elle est confrontée à un obstacle. Les handicaps visuels nuisent à la vision.

- Les **handicaps visuels** nuisent à la vision. C'est le cas, entre autres, de la cécité totale, de la vision partielle et de la distorsion visuelle
- Les **handicaps auditifs** nuisent à la capacité d'entendre. Cela concerne notamment les personnes malentendantes et celles souffrant de surdité ou de distorsion acoustique.
- Les **incapacités liées à la mobilité** nuisent à la capacité de bouger, rendent nécessaire, entre autres, l'utilisation d'un fauteuil roulant ou d'une canne, ou entraînent d'autres problèmes qui influent sur la mobilité. Les problèmes de flexibilité ou de dextérité nuisent à la capacité de bouger les articulations ou d'effectuer des tâches motrices, en particulier avec les mains.
- Les **incapacités liées à la santé mentale** influent sur la psychologie ou le comportement, comme l'anxiété, la dépression ou les troubles sociaux ou compulsifs, ou une phobie ou une maladie psychiatrique.
- Les **handicaps sensoriels ou liés à l'environnement** concernent la sensibilité à la lumière, aux sons ou à d'autres distractions. Ils concernent aussi les allergènes et autres sensibilités environnementales.
- Les **troubles cognitifs** nuisent à la capacité d'effectuer des tâches qui nécessitent un fonctionnement exécutif, comme la planification et l'organisation, l'apprentissage de l'information, la communication et la mémoire. C'est le cas, entre autres, de l'autisme ou du syndrome d'Asperger, du trouble déficitaire de l'attention et des difficultés d'apprentissage.
- La **déficiência intellectuelle** nuit à la capacité d'apprendre et d'adapter le comportement à différentes situations.
- Les **problèmes de santé ou de douleurs chroniques** nuisent de façon régulière ou épisodique à la capacité de fonctionner en raison de migraines, de la maladie de Crohn, de colites et d'autres handicaps ou problèmes de santé.

Discrimination

Fait de réserver à quelqu'un un traitement différent ou inéquitable en raison d'une caractéristique personnelle ou d'une distinction, intentionnelle ou non, qui a pour effet d'imposer des désavantages non imposés à d'autres, ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux avantages offerts à d'autres membres de la société.

Groupe racialisé

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

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

Identité de genre

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

Inclusion

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

Jargon

Façon de s'exprimer propre à un groupe, une profession, une activité, difficilement compréhensible pour le profane.

Langage clair

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

Mesure d'adaptation

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

Minorité visible

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

Obligation de prendre des mesures d'adaptation

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est l'obligation des employeurs de s'assurer que leurs lieux de travail sont inclusifs et qu'ils permettent à tous les travailleurs de participer pleinement. Cette obligation se rapporte aux motifs de discrimination illicite au sens de la législation sur les droits de la personne.

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.

Obstacle d'ordre systémique

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

Orientation sexuelle

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

Partialité

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

Rien sans nous

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

Technologie accessible/technologie d'accessibilité

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