



Plan pluriannuel pour l'accessibilité (2022-2025)

Rapport d'étape 2024



WDBA  **APWD**
Windsor-Detroit
Bridge Authority Autorité du pont
Windsor-Dérouit

Canada 

Plan pluriannuel pour l'accessibilité de l'Autorité du pont Windsor-Détroit (2022-2025) Rapport d'étape 2024

Conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité,
au règlement sur l'accessibilité et
à la politique d'accessibilité de l'APWD

Ce document est disponible en formats adaptés, sur demande.

Veillez communiquer avec l'Autorité du pont Windsor-Détroit au : 1-844-322-1733 ou par
courriel à l'adresse info@wdbridge.com

Table des matières

Partie 1: Généralités.....	4
1.0 Le cadre législatif	5
1.1 Notre vision en matière d'accessibilité	5
1.2 L'engagement de l'APWD en faveur de l'accessibilité.....	5
1.3 Résumé du rapport d'étape	6
1.4 Consultation et rétroaction	7
Partie 2: Les aspects décrits à l'article 5 de la <i>Loi</i> : programmes et services pour 2022-2025.....	8
2.0 Emploi	9
2.1 Environnement bâti.....	14
2.2 Technologies de l'information et des communications (TIC)	17
2.3 Communications, autres que les TIC	19
2.4 Conception et prestation des programmes et services.....	21
2.5 Acquisition de biens, de services et d'installations	24
2.6 Transport.....	25
Partie 3: Consultations et communications	26
3.0 Résumé des consultations.....	27
3.1 Résultats de l'enquête de consultation.....	27
Partie 4: Commentaires.....	32
4.1 Introduction.....	33
4.2 Processus de rétroaction	33
Partie 5: Formation	35
Remerciements.....	36
Définitions	36



Partie 1: Généralités



1.0 Le cadre législatif

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (« Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles »), ou « la loi », a été adoptée en 2019, a pour objectif d'améliorer la participation pleine et égale de toutes les personnes, en particulier les personnes handicapées, à la société. Cet objectif doit être atteint par la réalisation, dans le cadre des questions relevant de la compétence législative du Parlement, d'un Canada sans obstacle, notamment par l'identification, l'élimination et la prévention des obstacles dans les domaines prioritaires.

1.1 Notre vision en matière d'accessibilité

L'Autorité du pont Windsor-Détoit (APWD) aspire à une organisation et un lieu de travail entièrement inclusifs, grâce à des efforts de collaboration visant à identifier, éliminer et prévenir les obstacles pour les personnes handicapées. L'APWD s'engage à atteindre et, dans la mesure du possible, à dépasser les engagements établis dans la législation. L'APWD encourage les partenariats avec les parties prenantes, les partenaires de projets et tous les autres fournisseurs de services. L'APWD adhère au principe d'universalité et s'engage à mettre en œuvre des politiques et des pratiques qui favorisent l'acquisition et la fourniture de biens, d'installations et de services inclusifs.

1.2 L'engagement de l'APWD en faveur de l'accessibilité

Comme indiqué dans sa politique d'accessibilité, l'APWD s'engage à (i) identifier et supprimer les obstacles et prévenir de nouveaux obstacles pour les personnes handicapées dans les domaines prioritaires décrits dans la *Loi*, (ii) atteindre l'objectif d'un lieu de travail entièrement inclusif, et (iii) atteindre, et lorsque cela est raisonnable, s'efforcer de dépasser les engagements en matière d'accessibilité pour les employés, les personnes handicapées, les utilisateurs de données et les clients, comme établi dans la *Loi*.

1.3 Résumé du rapport d'étape

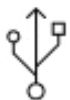
Le plan pluriannuel pour l'accessibilité (le « plan ») de l'APWD (2022-2025) a été publié en décembre 2022. Il contient les mesures que l'APWD mettra en œuvre pour identifier, supprimer et prévenir les obstacles pour les personnes handicapées et se conformer aux exigences imposées par la *Loi* et le [Règlement canadien sur l'accessibilité](#) (« règlement »), dans les domaines suivants :



l'emploi



l'environnement bâti



les technologies de l'information et de la communication



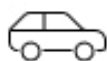
la communication, autre que les technologies de l'information et de la communication



l'acquisition de biens, de services et d'installations



la conception et la prestation de programmes et de services



les transports

Le présent rapport d'étape (le « rapport ») fait état des réalisations de l'APWD pour les années 2023 et 2024. Il présente l'état de la mise en œuvre par l'APWD des politiques, des programmes, des pratiques et des services visant à soutenir l'inclusion et à contribuer à la création d'un Canada sans obstacles d'ici 2040. Le rapport dresse le bilan des mesures énoncées dans le plan et fournit des informations précieuses qui peuvent éclairer son approche pour la mise en œuvre des mesures au cours des années ultérieures.

Le plan de l'APWD compte au total 42 initiatives pour le cycle de planification 2022-2025. Pour le rapport 2024, 16 initiatives ont été réalisées et 5 sont en cours de réalisation. 21 initiatives ont été achevées en 2023. Les initiatives qui n'ont pas été achevées dans le rapport 2024 seront reconduites dans le plan 2025-2028. Conformément à la loi, l'APWD doit solliciter les commentaires du public sur la mise en œuvre de son plan. Aux fins du rapport 2024, l'APWD n'a pas reçu de commentaires du public sur son plan ou sa mise en œuvre, mais elle continue de rechercher et de chercher des moyens de soutenir l'amélioration continue afin d'éclairer son approche pour mettre en œuvre les actions au cours des années suivantes.

1.4 Consultation et rétroaction

La consultation et la rétroaction sont essentielles pour contribuer à l'identification, à l'élimination et à la prévention des obstacles au sein de l'APWD, tant pour ses employés que pour le public avec lequel elle interagit et fournit des services.

La complexité de la création du plan a exigé que l'APWD prenne en compte une variété de perspectives et d'expériences vécues par les personnes handicapées. Les obstacles et l'orientation générale étant bien définis dans le plan, l'APWD a utilisé une approche similaire d'engagement direct et de consultation pour préparer le rapport. Elle s'est notamment engagée activement auprès de ses employés et du public par le biais de divers moyens comme des réunions virtuelles, des enquêtes en ligne et des groupes de discussion en personne.

L'APWD dispose d'une équipe de travail responsable de l'accessibilité qui continue à jouer un rôle important dans la mise en œuvre du plan et dans l'élaboration du présent rapport. Les membres du groupe de travail multidisciplinaire ont pour tâche de suivre les progrès des initiatives en matière d'accessibilité au sein de leurs départements respectifs, de contribuer aux activités de consultation et de soutenir l'examen et l'élaboration du rapport.

Les résultats et les commentaires reçus dans le cadre des activités de consultation et des processus de retour d'information ont constitué une contribution inestimable à l'élaboration du présent rapport. Un résumé de ces activités figure dans la partie 3 : Consultations et communications et dans la partie 4 : Commentaires.

L'APWD continue d'encourager les employés et les membres du public à signaler les obstacles et les problèmes d'accessibilité et à fournir des commentaires concernant la mise en œuvre du plan par l'APWD. Ils peuvent également demander des copies du plan et du présent rapport dans certains formats adaptés, ainsi que des renseignements complémentaires sur le plan, le rapport ou le processus de rétroaction. Pour ce faire, veuillez contacter :

Heather Grondin, responsable principale des relations avec le public
Autorité du pont Windsor-Détroit
100 Ouellette Ave. Suite 400
Windsor, ON N9A 6T3
Téléphone : 1-844-322-1733
Courriel : info@wdbridge.com



Partie 2 : Les aspects décrits à l'article 5 de la *Loi* : programmes et services pour 2022-2024

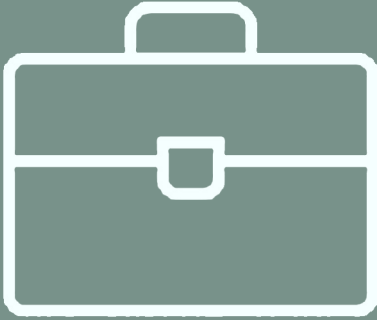
Ce qui suit décrit l'état et les progrès de la mise en œuvre des politiques, programmes, pratiques et services de l'APWD en ce qui concerne l'identification et l'élimination des obstacles, ainsi que la prévention de nouveaux obstacles dans les domaines énumérés à l'article 5 de la loi.

Pour les programmes, les pratiques et les services qui ont été réalisés dans le plan 2022-2025, l'APWD continuera à surveiller toutes les actions menées à bien pour assurer une mise en œuvre ou une conformité continue et communiquera tout changement dans les rapports d'étape ultérieurs, le cas échéant.

Les obstacles et les actions visant à les supprimer ont été identifiés dans le plan sur la base des résultats et des commentaires reçus lors des consultations menées auprès des employés de l'APWD, du public et un groupe de travail interne.

L'APWD a pour ambition de se doter d'une organisation et d'un lieu de travail pleinement inclusifs, grâce à des efforts de collaboration visant à identifier, supprimer et prévenir les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées.

2.0 Emploi



Comme indiqué dans sa politique d'accessibilité, l'APWD doit identifier, éliminer, atténuer ou prévenir les obstacles au recrutement, à la conservation et au développement d'employés talentueux par des pratiques équitables et sans obstacles, et offrir des mesures d'adaptation liées au handicap dans tous les aspects de l'emploi.

Actions visant à éliminer les obstacles à l'emploi :

L'APWD, par l'intermédiaire de son service des ressources humaines (RH), adoptera les mesures suivantes au cours de la période initiale 2022-2025 :

a. Réaliser un examen des politiques actuelles de l'APWD en matière de RH.

(2022-2023)

1. L'APWD réalisera un examen complet et une mise à jour de ses politiques internes d'ici la mi-2023 afin d'identifier, d'éliminer et de prévenir les obstacles systémiques à l'emploi.

Action réalisée (2023): L'APWD a achevé son examen des politiques internes conformément aux lignes directrices de l'examen interne de l'APWD effectué tous les deux ans. Ce processus comprend l'examen et la mise à jour sous l'angle de l'accessibilité.

b. Révision et mise à jour des processus de recrutement et d'embauche

(2023-2024)

1. L'APWD entend créer une pratique de recrutement qui met l'accent sur l'équité pour tous les candidats. L'APWD s'efforcera d'honorer efficacement son engagement à fournir un environnement sûr et inclusif par le biais de ses processus de publicité et d'entretien. Les pratiques de l'APWD visent à susciter l'intérêt de candidats de tous horizons, y compris des personnes handicapées.

Action réalisée (2023): L'APWD entend créer une pratique de recrutement qui met l'accent sur l'équité pour tous les candidats. L'APWD s'efforcera d'honorer efficacement son engagement à fournir un environnement sûr et inclusif par le biais de ses processus de publicité et d'entretien. Les pratiques de l'APWD visent à susciter l'intérêt de candidats de tous horizons, y compris des personnes handicapées.

2. Au-delà du recrutement, l'objectif de l'APWD est de veiller à ce que son espace de travail soit un lieu où toutes les personnes, y compris les personnes handicapées, bénéficient d'un soutien total pour avoir toutes les chances de réussir dans leur rôle. L'APWD veillera à ce que ses pratiques de recrutement et d'emploi équitables fassent appel à des candidats « compatibles », répondant aux exigences de chaque poste pour permettre à chaque département d'atteindre ses objectifs.

Action réalisée (2023): Pour encadrer le processus de recrutement, l'APWD exige des réunions entre les RH et le responsable du recrutement afin de veiller à ce que toutes les exigences du poste soient identifiées/évaluées. L'approche de l'APWD en matière de recrutement consiste à veiller à ce que les candidats les mieux adaptés soient identifiés pour répondre aux exigences du rôle défini dans la description de poste approuvée. L'APWD a adopté une pratique selon laquelle les candidats passent des entretiens avec au moins deux membres du personnel de l'APWD afin de veiller au respect des pratiques équitables en matière de recrutement et d'emploi.

3. L'APWD recherchera et établira des partenariats potentiels avec des organisations locales afin de soutenir le recrutement de personnes handicapées et de contribuer à l'identification d'autres possibilités, comme les stages, les apprentissages et de nouveaux publics pour le recrutement.

Action réalisée (2023): L'APWD a établi une variété de partenariats et utilise diverses ressources de recrutement, notamment LinkedIn, Indeed, les partenaires universitaires, les recommandations des employés et les salons de l'emploi. Pour accroître la visibilité de l'APWD, celle-ci recrute également des étudiants en apprentissage coopératif dans diverses écoles locales et non locales. Afin de soutenir l'initiative de recrutement de personnes handicapées, l'APWD s'est également associée à des organisations locales telles que Woman's Enterprise Skills Training, Windsor Women Working with Immigrant Women, l'université de Windsor et le St. Clair College.

4. L'APWD examinera les processus d'embauche actuels afin d'identifier et d'éliminer les obstacles pour les personnes handicapées. Cela comprend l'examen des politiques et des procédures de RH ainsi que de la formation et des documents relatifs aux nouvelles embauches.

Action réalisée (2023): L'APWD a revu ses processus d'embauche actuels et, en conséquence, a mis à jour sa présentation d'intégration pour les nouveaux employés. Cette présentation comprend désormais l'information sur l'ergonomie et d'autres ressources fournies par l'APWD. Les nouveaux employés sont également encouragés à s'entretenir avec leurs supérieurs au sujet de leur configuration de travail et avec les RH s'ils ont besoin d'un soutien supplémentaire. Au cours des premières semaines d'emploi, des contrôles sont organisés pour permettre aux nouveaux employés d'exprimer leurs préoccupations. Par ailleurs, le département des ressources humaines aide le comité de l'IDEA en lui fournissant du matériel de recherche afin d'améliorer la présentation de l'intégration.

5. L'APWD continuera à inclure dans ses processus de recrutement et d'embauche des informations sur la disponibilité d'aménagements accessibles pour les candidats et les nouveaux employés. L'APWD continuera également à consulter directement les candidats et les nouveaux employés pour discuter du soutien ou des aménagements qui peuvent leur être fournis.

Action réalisée (2023): L'APWD veille à ce que des aménagements accessibles soient disponibles tout au long du processus de recrutement, y compris lors des premières offres d'emploi, des discussions de présélection, des entretiens et de l'intégration des ressources humaines. Les ressources ergonomiques et les informations sur l'inventaire sont fournies lors de l'orientation initiale des RH avec les nouveaux employés. Des visites de contrôle sont organisées au cours des premières semaines d'emploi et les nouveaux employés sont encouragés à faire part de leurs préoccupations et de leurs besoins en matière d'aménagement à leur supérieur ou aux RH.

6. L'APWD identifiera et développera de nouveaux outils et ressources, comme des lignes directrices ou des « aide-mémoires », afin de combler le manque d'informations concernant les aménagements accessibles et d'aider davantage les candidats et les nouveaux employés au cours de leur recrutement et de leur expérience d'embauche.

Action réalisée (2023): La formation d'orientation comprend des informations et des ressources pertinentes, notamment des liens vers les politiques, les procédures, les normes et les formulaires, le code de conduite, des conseils et des ressources en matière d'ergonomie et des informations sur la formation. Les employés ont également accès à de l'information facilement accessible sous l'onglet My Resources de la page d'accueil SharePoint de l'APWD.

c. Améliorer l'accessibilité des formulaires d'employé (2023-2024)

1. L'APWD examinera ses processus d'embauche actuels afin d'identifier et d'éliminer les obstacles pour les personnes handicapées.



Action en cours (2024): Un audit formel des programmes et des politiques, y compris des formulaires destinés aux employés, a été réalisé dans le cadre du cycle d'examen biennal de tous les documents politiques de l'APWD. Les formulaires peuvent être agrandis et l'APWD a la possibilité d'ajouter du texte à un logiciel vocal. Dans le cadre d'une initiative continue, l'APWD continuera à évaluer d'autres obstacles potentiels pour les personnes handicapées.

Par ailleurs, l'APWD a adopté le système SharePoint afin d'améliorer la capacité des employés à collaborer et à partager des documents entre eux.

2. L'APWD utilisera les nouvelles technologies pour améliorer l'accessibilité des formulaires destinés aux employés et simplifier la consultation.

Action réalisée (2023): L'APWD a intégré plusieurs initiatives notamment mySparkrock pour les formulaires de congés et Culture Amp pour améliorer les évaluations de stage et les évaluations annuelles des performances. L'APWD utilise actuellement le système d'information des ressources humaines par l'intermédiaire de mySparkrock, mais passera à un système de gestion du capital humain pour soutenir, entre autres, son intégration virtuelle.

3. L'APWD continuera à consulter directement le personnel et à aider les employés qui ont besoin de formulaires dans des formats adaptés à leur demande.



Action en cours (2024): L'APWD continue de proposer des formations et des échanges d'informations sous diverses formes, notamment des options virtuelles, en personne, préenregistrées, à son propre rythme et individuelles. L'APWD a commencé à organiser des exercices d'engagement semestriels « portes ouvertes », proposés en personne et virtuellement, afin d'élargir l'accès aux informations, aux ressources et aux services. L'APWD aide les employés qui ont besoin de formulaires sous d'autres formes.

d. Intégrer l'accessibilité dans la culture des employés. (2023-2024)

1. L'APWD utilise les analyses et les recommandations de tiers effectuées par l'équipe des ressources humaines et transfère la responsabilité à l'ensemble de l'organisation afin de soutenir ensemble les initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion. Cela contribuera à améliorer la culture des employés en ce qui concerne l'accessibilité.

Action réalisée (2023): L'APWD a créé son comité de l'IDEA en avril 2023, qui sert de groupe consultatif interfonctionnel chargé de mener des recherches, de formuler des recommandations et de fournir des orientations politiques sur l'IDEA à l'APWD. Le Comité entreprend également des initiatives en matière d'IDEA, notamment en surveillant activement la mise en œuvre du plan de l'APWD et en s'engageant auprès des départements à ce sujet. Le comité tient des réunions mensuelles planifiées.

2. L'APWD utilisera des canaux de communication interne (par exemple, le moment culturel pendant les réunions du personnel) et des comités (par exemple, le comité culturel) pour contribuer à accroître le dialogue sur l'accessibilité, les aménagements en matière d'accessibilité et les possibilités de formation axées sur l'accessibilité disponibles à l'APWD.

Action réalisée (2023): En plus des réunions régulières du comité de l'IDEA, l'APWD utilise des canaux de communication internes pour aider à accroître le dialogue sur l'accessibilité en utilisant des plateformes comme WDBA Insider sur MS Teams qui sert de canal de média social interne. À titre d'exemple, pour soutenir cette initiative, l'APWD a publié des communications sur le canal WDBA Insider concernant la reconnaissance de la Semaine nationale de l'accessibilité au Canada. Pour améliorer la communication, les réunions de l'ensemble du personnel ont été réorganisées pour veiller à ce que des mises à jour informatives soient fournies. De plus, l'APWD encourage ses comités à prendre en compte les objectifs et les buts des autres comités, y compris l'accessibilité, pendant leurs Moments de culture lors de leurs réunions et lorsqu'ils planifient leurs activités.

3. L'APWD recherchera et déterminera les possibilités de formation en matière d'accessibilité pour les employés afin de les aider à intégrer des pratiques accessibles dans leurs opérations, projets et stratégies quotidiens, ce qui permettra d'ancrer davantage l'accessibilité dans la culture de l'APWD.



Action en cours (2024): L'APWD examine et élargit continuellement les options de contenu pour la formation et explore régulièrement de nouveaux partenaires de formation. Voici une liste des possibilités actuelles de formation à l'accessibilité : a) Microsoft propose une formation à l'informatique pour les logiciels d'accessibilité auxquels l'APWD a accès, b) l'École de la fonction publique du Canada propose environ 17 cours différents sur l'accessibilité, qui sont offerts à tous les employés de l'APWD, c) le programme de gestion des ressources humaines de l'APWD dispose d'un catalogue de formations destinées aux employés en vue de rendre l'espace de travail numérique. Cette initiative se poursuit au fur et à mesure que de nouvelles possibilités de formation à l'accessibilité se présentent.

4. L'APWD inclura des renseignements supplémentaires dans ses vidéos et séances de formation d'intégration sur les aménagements accessibles, les formations disponibles et les autres ressources à la disposition des employés.

Action réalisée (2023): La présentation actualisée de l'APWD sur l'intégration dans les ressources humaines veille à ce que les informations et les ressources destinées à aider les nouveaux employés au cours de leurs premières semaines de travail soient facilement accessibles, y compris les informations et les ressources relatives à l'ergonomie. Les RH organisent également des séances de contrôle pour les nouveaux employés.



2.1 Environnement bâti

Comme indiqué dans sa politique d'accessibilité, l'APWD respectera ou dépassera les exigences d'aménagement sans obstacle de ses bureaux et utilisera du matériel et des biens de bureau qui respectent les normes d'accessibilité, telles qu'élaborées et révisées par les Normes d'accessibilité du Canada.

Actions visant à éliminer les obstacles à l'environnement bâti:

L'APWD, par le biais de ses équipes chargées des installations et de la santé et de la sécurité, entreprendra les actions suivantes au cours de la période initiale 2022-2025 :

a. Revoir et mettre à jour le plan d'évacuation d'urgence de l'APWD. (2023-2024)

1. L'APWD examinera et identifiera tout obstacle dans le plan d'évacuation d'urgence existant pour tous les bureaux de l'APWD d'ici le premier semestre 2023. L'APWD veillera à ce que les personnes handicapées soient consultées lors de la révision de ce plan.

Action réalisée (2023): L'APWD dispose d'un groupe de travail interne qui a examiné le plan et identifié les obstacles. Ainsi, une version actualisée du plan a été préparée et examinée par les membres du groupe de travail, parmi lesquels se trouvaient des personnes en situation de handicap. Le plan révisé fait actuellement l'objet d'un examen par la direction.

2. L'APWD veillera également à ce que des plans d'évacuation d'urgence individuels soient élaborés en fonction des besoins des employés, s'ils en ont besoin.

Action réalisée (2023): Lors de l'intégration des nouveaux employés, l'APWD veillera à ce que les exigences en matière d'accessibilité soient prises en compte comme il se doit et adaptera le plan en conséquence.

3. L'APWD continuera d'afficher des copies du plan d'évacuation d'urgence sur les tableaux d'affichage de santé et sécurité de chacun de ses lieux de travail.

Action réalisée (2023): L'APWD a mis le plan d'évacuation d'urgence à disposition dans chacun de ses sites. Les discussions et la coordination avec les équipes de sécurité et de santé sont en cours pour veiller à ce que l'information soit maintenue et à jour.

b. Examen de l'environnement bâti existant dans tous les bureaux de l'APWD (2023-2024)

1. Les bureaux de l'APWD seront revus pour éliminer les obstacles identifiés lors des consultations et pour veiller à ce que les bureaux répondent aux critères d'accessibilité des bâtiments fédéraux.



Action en cours (2024): Le bail actuel de l'APWD est en vigueur et les négociations avec le propriétaire sont en cours. Le nouveau bureau principal de l'APWD est équipé de toilettes accessibles et des bureaux ergonomiques et accessibles sont mis à la disposition du personnel dans les bureaux et espaces partagés pour répondre aux différents besoins. Le bureau de l'APWD au nouveau point d'entrée canadien est un espace accessible et du matériel de bureau ergonomique (bureaux surélevés) est disponible pour garantir la conformité aux exigences d'accessibilité.

2. L'APWD consultera le(s) propriétaire(s) des bureaux actuels pour discuter et identifier les moyens d'améliorer les installations et de résoudre les problèmes d'accessibilité identifiés lors des consultations, comme le stationnement et les toilettes.



Action en cours: Le bail actuel de l'APWD est en vigueur et les négociations avec le propriétaire sont en cours, y compris une discussion sur l'amélioration des installations et la résolution des problèmes d'accessibilité liés aux toilettes et aux stationnements.

3. L'APWD continuera à proposer et à fournir des aménagements accessibles aux employés afin de surmonter les obstacles dans leurs espaces de travail individuels.



Action en cours (2024): L'APWD fournit du mobilier et des équipements de bureau ergonomiques pour répondre aux exigences d'accessibilité des employés. L'APWD propose aux employés une allocation de dépenses de bien-être dans le cadre de ses programmes d'avantages collectifs, ce qui permet aux employés de se procurer leurs propres équipements/ressources et de bénéficier d'un remboursement dans le cadre du programme.

c. Amélioration des structures bâties et de l'environnement de travail existants (2024)

L'examen des bureaux de l'APWD a permis d'identifier des obstacles pour lesquels des améliorations peuvent être appropriées. Dans la mesure du possible, l'APWD réaménagera les structures existantes et l'environnement bâti pour supprimer ou minimiser les obstacles identifiés, conformément aux normes d'accessibilité, telles que définies par les critères établis pour les bâtiments fédéraux.



Action en cours: Le bail actuel de l'APWD est en vigueur et les négociations avec le propriétaire sont en cours. Il s'agira notamment d'identifier les aménagements nécessaires pour éliminer les obstacles éventuels, conformément aux normes d'accessibilité.

d. Revoir et mettre à jour les conditions des contrats de location (2024)

1. L'APWD continuera d'améliorer l'accessibilité de son portefeuille loué en veillant à ce que, lors des renouvellements de contrats en 2024/2025, les contrats de location incluent des clauses de conformité du bailleur aux plus récentes normes et exigences d'accessibilité pour les bâtiments fédéraux.



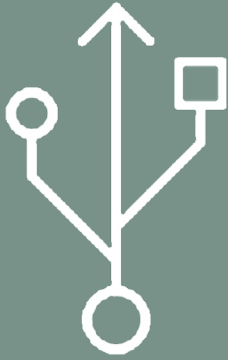
Action en cours: Les récents renouvellements de baux pour les bureaux communautaires comprenaient des dispositions exigeant du propriétaire qu'il se conforme aux exigences applicables en matière d'accessibilité. Le bail actuel pour le bureau principal de l'APWD est en vigueur et des négociations sont en cours avec le propriétaire, qui incluront une discussion sur la conformité du propriétaire avec les dernières normes d'accessibilité.

2. L'APWD inclura également des clauses pour le(s) propriétaire(s) dans tous les nouveaux contrats de location afin de veiller à la conformité avec les plus récentes normes et exigences d'accessibilité pour les bâtiments fédéraux.



Action en cours: Le bail actuel de l'APWD est en vigueur et les négociations avec le propriétaire reprendront en 2025. L'APWD veillera à ce que tout nouveau contrat de bail contienne des dispositions veillant à ce que le propriétaire respecte les normes d'accessibilité les plus récentes.





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

Comme indiqué dans sa politique d'accessibilité, l'APWD doit se concentrer sur l'adoption, le développement et la mise en œuvre de technologies de l'information accessibles, y compris l'accessibilité du site Web.

Actions visant à éliminer les obstacles liés aux TIC:

L'APWD, par le biais de son équipe chargée des technologies de l'information et des affaires générales et des relations extérieures, entreprendra les actions suivantes au cours de la période initiale de planification de trois ans :

a. Examiner les technologies de l'information et de la communication existantes. (2023)

1. L'APWD procédera à un examen de ses politiques, systèmes, logiciels et équipements pour veiller à ce qu'ils soient accessibles et à ce que les exigences en matière d'accessibilité soient prises en compte dans l'acquisition et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Action réalisée (2023): L'APWD a achevé son examen des politiques et des systèmes liés aux technologies de l'information, y compris les exigences en matière d'acquisition de services et d'équipements liés aux technologies de l'information et de la communication. En conséquence, l'APWD a ajouté dans ses contrats une clause exigeant des fournisseurs de services qu'ils veillent à ce que les services et les produits livrables soient conformes aux normes d'accessibilité, qu'ils intègrent une certaine souplesse dans la conception et qu'ils fournissent des instructions faciles à suivre et disponibles dans des formats accessibles. L'APWD a également adopté une politique en matière de signatures électroniques, qui reconnaît diverses formes de représentation électronique comme une signature électronique, et veille donc à ce que l'APWD puisse encore répondre à divers besoins en matière d'accessibilité. Par ailleurs, l'APWD continuera à soutenir son personnel, ses sous-traitants et ses visiteurs pour veiller à ce que les besoins soient satisfaits dans le cadre de cette initiative. Des termes supplémentaires seront ajoutés à la politique informatique pour soutenir cette action.

2. L'APWD examinera le contenu Web existant appartenant à l'APWD pour veiller à ce qu'il soit conforme aux normes WCAG 2.1/AODA. L'APWD continuera à respecter les normes WCAG 2.1/AODA concernant le contenu du site Web du projet appartenant à l'APWD.

Action réalisée (2023): L'APWD a examiné le contenu Web existant et a vérifié auprès de son fournisseur de site Web que son site répond aux normes WCAG 2.1/AODA.

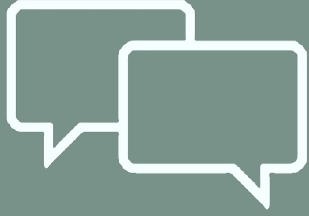
3. L'APWD continuera également à offrir du contenu Web en anglais et en français et dans d'autres langues si nécessaire, ainsi qu'à offrir toute information ou tout contenu Web dans des formats adaptés sur demande.



Action en cours (2024): L'organisation a élaboré une politique en matière de langues officielles et des procédures connexes.



2.3 Communications, autres que les TIC



L'APWD se concentrera sur le développement et la fourniture d'informations dans des formats accessibles ou avec des supports de communication pour les personnes handicapées.

Actions visant à éliminer les obstacles liés aux communications:

L'APWD, par l'intermédiaire de son service des affaires générales et des relations extérieures, entreprendra les actions suivantes au cours de la période initiale 2022-2025 :

a. Communication et formats accessibles (2023-2024)

1. L'APWD recherchera et identifiera les possibilités de formation pour les employés afin qu'ils puissent développer des compétences et des pratiques de communication accessibles.



Action en cours (2024): De la formation est offerte par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada.

2. L'APWD examinera les canaux de communication actuels pour identifier les obstacles et élaborer des directives qui aideront les employés à développer des communications accessibles.



Action en cours (2024): Une ligne directrice sur les communications accessibles a été préparée et approuvée.

3. L'APWD continuera à offrir la possibilité de recevoir des communications dans des formats adaptés sur demande.

Action en cours (2023): L'APWD continue de fournir du contenu dans des formats adaptés lorsque la demande en est faite. Pour soutenir cette démarche, l'APWD a un fournisseur attiré pour les services de traduction, partage des détails sur la manière d'utiliser le sous-titrage dans la langue de son choix et étudie d'autres moyens de fournir des formats alternatifs tels que le braille.

4. L'APWD continuera d'encourager et d'accepter les commentaires du personnel et du public concernant l'accessibilité afin d'assurer une amélioration continue dans le développement de communications accessibles.

Action réalisée (2023) : L'APWD encourage et accueille favorablement les commentaires sur l'accessibilité par courrier, courriel et téléphone. Bien qu'aucun commentaire de ce type n'ait été reçu à ce jour, l'APWD s'engage à traiter les commentaires de manière à améliorer l'accessibilité des communications.

b. Ressources pour les communications accessibles (2022-2024)

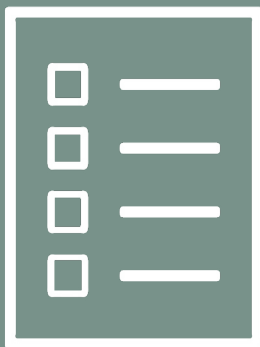
1. L'APWD recherchera, identifiera et développera des relations avec des organisations tierces et des fournisseurs de services de communication adaptés, comme des interprètes en braille et en langue des signes, pour aider à améliorer l'accessibilité des communications et veiller à ce que l'APWD soit équipée et capable de fournir des communications dans des formats adaptés, sur demande, dans un délai raisonnable.

Conformément à la *loi*, l'APWD reconnaît l'utilisation de la langue des signes américaine (ASL), de la langue des signes québécoise et de la langue des signes autochtone comme les principales langues de communication des personnes sourdes au Canada.



Action réalisée (2024) : L'APWD a fait appel à des prestataires de services tiers pour fournir des services de communication accessibles comme les services de traduction en braille et d'interprétation en langue des signes.





2.4 Conception et prestation des programmes et services

Comme l'indique sa politique d'accessibilité, l'APWD doit fournir des services accessibles de haute qualité de manière systématique, dans le respect de la dignité et de l'indépendance des personnes handicapées.

Actions visant à éliminer les obstacles à la conception et à la prestation des programmes et des services:

L'APWD, par l'intermédiaire de ses différents services, entreprendra les actions suivantes au cours de la période 2022-2025 :

a. Examiner les programmes et les services sous le prisme de l'accessibilité. (2023-2024)

1. L'APWD examinera et mettra à jour les programmes et services existants destinés aux employés (c'est-à-dire les programmes de reconnaissance des employés, les programmes de bénévolat, etc.) ainsi que les services destinés au public (ligne d'information publique, initiatives et événements du plan d'avantages pour la communauté, etc.



Action réalisée (2024) : L'APWD a effectué des recherches pour comprendre les considérations et les meilleures pratiques afin d'identifier et d'éliminer les obstacles à la participation des personnes handicapées aux événements communautaires ou aux événements organisés par l'APWD et à l'accès aux services de l'APWD comme la ligne publique de demande de renseignements et le bureau communautaire de Sandwich. La recherche comprenait l'examen des meilleures pratiques d'organisations telles que l'Université Cornell, Accessible KU, ADA National Network, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), l'Université de la Colombie-Britannique, le gouvernement de l'Ontario et l'American BAR. Cette recherche a abouti à la création d'une liste de contrôle qui sera utilisée par l'APWD pour les événements futurs. De plus, les fonctions accessibles de MS Teams ont été examinées afin d'améliorer l'accessibilité lors des réunions virtuelles.

L'APWD a procédé à un examen formel du programme de reconnaissance existant en 2023. L'APWD mettra en œuvre une nouvelle expérience de reconnaissance de bout en bout en 2024. Le nouveau programme vise à être pleinement inclusif, à connecter tout le personnel en utilisant diverses méthodes pour s'engager.

2. L'APWD continuera à fournir des programmes et des services aux employés et au public dans des formats adaptés, sur demande.

Action réalisée (2023): Une enquête sur les communications internes a été entreprise au T4 de l'exercice 2022-2023 afin d'identifier les améliorations à apporter aux communications internes pour répondre aux besoins en matière d'accessibilité. L'APWD inclut des offres de formats adaptés ou d'aménagements dans les documents de communication et les avis publics, dans la mesure du possible.

3. L'APWD continuera à rechercher et à travailler avec des fournisseurs et des lieux qui incluent des aménagements accessibles dans leurs services et leurs locaux.



Action en cours (2024): L'APWD tient compte des exigences en matière d'accessibilité lorsqu'elle réserve des lieux pour des activités d'engagement public. L'APWD a effectué des recherches pour comprendre les considérations et les meilleures pratiques afin d'identifier et d'éliminer les obstacles à la participation des personnes handicapées aux événements communautaires ou aux événements organisés par l'APWD et à l'accès aux services de l'APWD comme la ligne publique de demande de renseignements et le bureau communautaire de Sandwich.

Pour ses employés, l'APWD continue de veiller à ce que les fournisseurs et les lieux incluent des aménagements accessibles dans leurs services et leurs emplacements pour tous les événements organisés par l'APWD.

b. Formation et ressources accessibles (2023-2024)

1. L'APWD effectuera un audit de la formation et des ressources qu'elle propose actuellement pour identifier et limiter les obstacles à l'accès à la formation, ainsi que pour identifier les lacunes dans les besoins et les exigences de formation des employés en matière d'accessibilité.



Action non entamée (2024): L'APWD a élargi les questions de l'enquête interne sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité (IDEA) pour s'assurer que le personnel avait la possibilité d'évaluer les obstacles et les défis en matière d'accessibilité en ce qui concerne la formation et les ressources. L'APWD procède également à un audit formel de ses programmes et de ses politiques, dans le cadre du cycle d'examen biennal des documents politiques. L'APWD a mis au point un système d'audit pour évaluer les prestations de formation et les services afin de s'assurer que l'APWD respecte ou dépasse les exigences en matière d'accessibilité. L'APWD tient à jour un catalogue des programmes et services actifs mis à la disposition du personnel, qui est actualisé au fur et à mesure que de nouvelles options sont disponibles. L'APWD a créé un rôle de « champion de la culture » qui sera intégré dans chaque département de l'APWD dans le cadre de son engagement en faveur d'une culture pleinement inclusive.

2. L'APWD procédera à un examen des postes actuels des employés afin d'identifier les exigences de formation spécifiques aux rôles et les besoins organisationnels.



Action en cours (2024): L'APWD a achevé et mis en œuvre un examen du cadre de rémunération qui comprenait une évaluation des descriptions de postes pour toutes les fonctions.

Elle a également créé une analyse des exigences professionnelles par type d'emploi qui lui permettra d'examiner les postes actuels des employés, en identifiant les exigences de formation spécifiques à chaque rôle et les besoins de l'organisation.

3. L'APWD recherchera et identifiera de nouvelles possibilités de formation accessible pour combler les lacunes identifiées ainsi que les exigences de formation spécifiques aux rôles et les besoins organisationnels.



Action en cours (2024): Voici une liste des opportunités de formation en accessibilité actuellement disponibles pour les employés : Microsoft pour les applications logicielles, les programmes de formation de l'École de la fonction publique du Canada et les programmes de formation de Rippling. L'APWD continue de se renseigner et de recenser les nouvelles possibilités de formation en matière d'accessibilité en fonction de la formation professionnelle et des besoins de l'organisation.





2.5 Acquisition de biens, de services et d'installations

Comme indiqué dans sa politique d'accessibilité, l'APWD intégrera les considérations 'accessibilité dans les critères et la planification de l'approvisionnement, le cas échéant, et veillera à ce que les activités et les processus d'approvisionnement soient équitables et accessibles aux fournisseurs et que ceux-ci intègrent les exigences d'accessibilité dans leurs offres.

Actions visant à éliminer les obstacles à l'acquisition de biens, de services et d'installations:

L'APWD, par le biais de son équipe responsable des marchés publics, entreprendra les actions suivantes au cours de la période de planification 2022-2025 :

a. Élaborer des critères d'accessibilité pour les marchés publics (2023-2024)

1. L'APWD établira des directives sur la manière dont elle évaluera les propositions des fournisseurs et la sélection des services et des biens achetés sur la base de l'accessibilité.



Action en cours (2024): L'APWD a adapté les critères d'évaluation et d'accessibilité qui ont été incorporés dans les documents de passation de marchés, lorsqu'ils étaient pertinents pour l'étendue des travaux, en veillant à ce que les promoteurs potentiels respectent les exigences techniques en matière d'accessibilité.

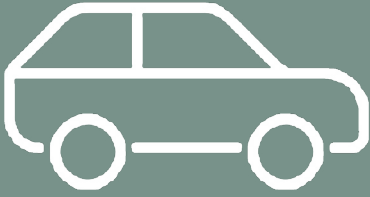
b. L'accessibilité en tant qu'exigence technique (2023-2024)

1. L'APWD veillera à ce que les conceptions, les caractéristiques et les normes d'accessibilité fassent partie des exigences techniques de ses initiatives de passation de marchés, auxquelles les fournisseurs potentiels devront se conformer.



Action en cours (2024): Le respect des exigences d'accessibilité applicables a déjà été intégré dans les accords de service de l'APWD. Les exigences d'accessibilité seront également intégrées dans les exigences techniques des documents de demande de proposition/de devis, si elles sont essentielles à la réalisation de l'énoncé des travaux.

2.6 Transport



Comme indiqué dans sa politique d'accessibilité, l'APWD respectera ou dépassera les exigences de conception sans obstacle de son parc automobile afin de se conformer aux normes d'accessibilité.

Actions visant à éliminer les obstacles liés au transport

L'équipe responsable du parc de véhicules de l'APWD entreprendra les actions suivantes au cours de la période de planification 2022-2025 :

a. Examiner le parc automobile en vue d'éventuelles améliorations de l'accessibilité (2023)

1. L'APWD examinera son parc de véhicules existant en consultation avec des employés handicapés et des experts techniques afin de déterminer comment son parc existant pourrait se conformer aux normes d'accessibilité.

Action réalisée (2023): L'APWD a procédé à un examen de sa flotte existante et a déterminé qu'un véhicule devait être modifié pour répondre aux besoins des employés ayant des problèmes de mobilité.

2. L'APWD continuera d'inclure les caractéristiques accessibles existantes, comme des marchepieds, sur certains véhicules du parc, et aidera à fournir des aménagements, si possible, sur demande.

Action réalisée (2023): L'APWD a installé/inclus des caractéristiques d'accessibilité dans sa flotte de véhicules. L'APWD reconnaît qu'il s'agit d'une exigence permanente et veillera à ce que les véhicules du parc soient conformes aux normes d'accessibilité.

b. Nouveaux véhicules (2024)

1. Lors de la location ou de l'acquisition de nouveaux véhicules, l'APWD tiendra compte des normes d'accessibilité et de la nécessité de répondre aux besoins de ses employés handicapés.

Action en cours: Les baux existants de l'APWD doivent être renouvelés d'ici fin 2024 et 2025. L'APWD veillera à ce que les nouveaux baux ou les baux renouvelés tiennent compte des normes d'accessibilité applicables, y compris l'achat de véhicules hybrides.





Partie 3: Consultations et communications

3.0 Résumé des consultations

Comme l'exige la Loi, l'APWD a mené des consultations auprès de ses employés et du public. Les objectifs de la consultation et de la communication sont les suivants :

- recueillir les commentaires des personnes en situation de handicap, y compris du personnel de l'APWD et du public, afin de les intégrer dans le présent rapport;
- veiller à ce que les personnes en situation de handicap, le personnel de l'APWD et le public soient informés des possibilités de fournir des commentaires sur les progrès réalisés dans le cadre du plan de l'APWD;
- répondre aux exigences de consultation définies par la loi et son règlement.

Activités de consultation :

Les consultations sur le rapport de l'APWD ont eu lieu entre le 12 septembre et le 4 octobre 2024 et comprenaient notamment :

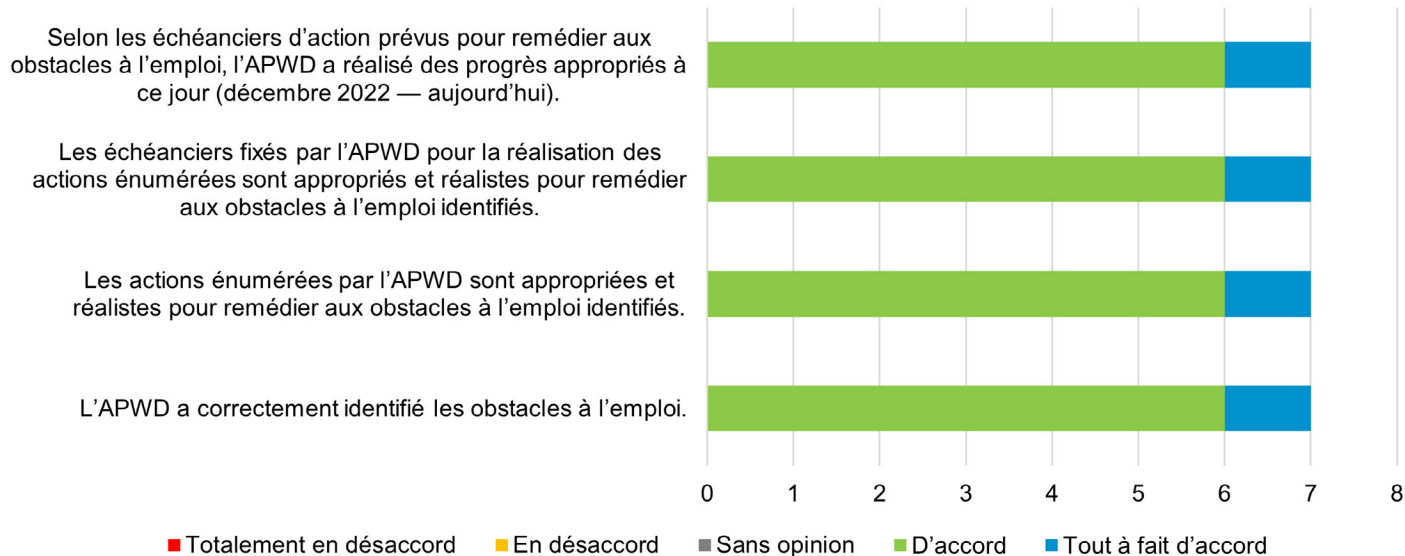
- **Une enquête en ligne auprès des employés :** Cette enquête visant à recueillir des commentaires sur le rapport a été mise à la disposition du personnel du 12 septembre au 4 octobre 2024. Huit réponses ont été obtenues dans le cadre de l'enquête en ligne menée auprès des employés concernant le rapport. Aucune des personnes interrogées n'a indiqué qu'elle était handicapée ou qu'elle avait la charge d'une personne handicapée. Le rapport a été mis à la disposition du personnel sous forme électronique ou en version papier sur demande.
- **Enquête publique en ligne :** Cette enquête publique visant à recueillir des commentaires sur le rapport était accessible du 12 septembre au 4 octobre 2024. Trois réponses ont été obtenues dans le cadre de l'enquête publique en ligne. Aucune des personnes interrogées n'a indiqué qu'elle était handicapée ou qu'elle avait la charge d'une personne handicapée. Le rapport était accessible en format électronique ou en version imprimée sur demande.
- **Des copies papier du rapport d'étape et de l'enquête** étaient disponibles au bureau communautaire de Sandwich du 12 septembre au 4 octobre 2024, et lors d'une rencontre d'information publique qui s'est tenue au Mackenzie Hall and Cultural Centre à Sandwich, Windsor, le 21 septembre 2024. Aucune demande de copie papier n'a été faite et aucune n'a été retournée.
- **L'enquête était également proposée dans des formats adaptés**, sur demande, en appelant le 1 844 322-1779 ou en envoyant un courriel à info@wdbridge.com. Aucune demande de format adapté n'a été formulée.

Les commentaires recueillis lors de la consultation contribueront à la poursuite de la mise en œuvre du plan pluriannuel d'accessibilité 2022-2025 et pourront également servir de base à l'élaboration du plan 2025-2028.

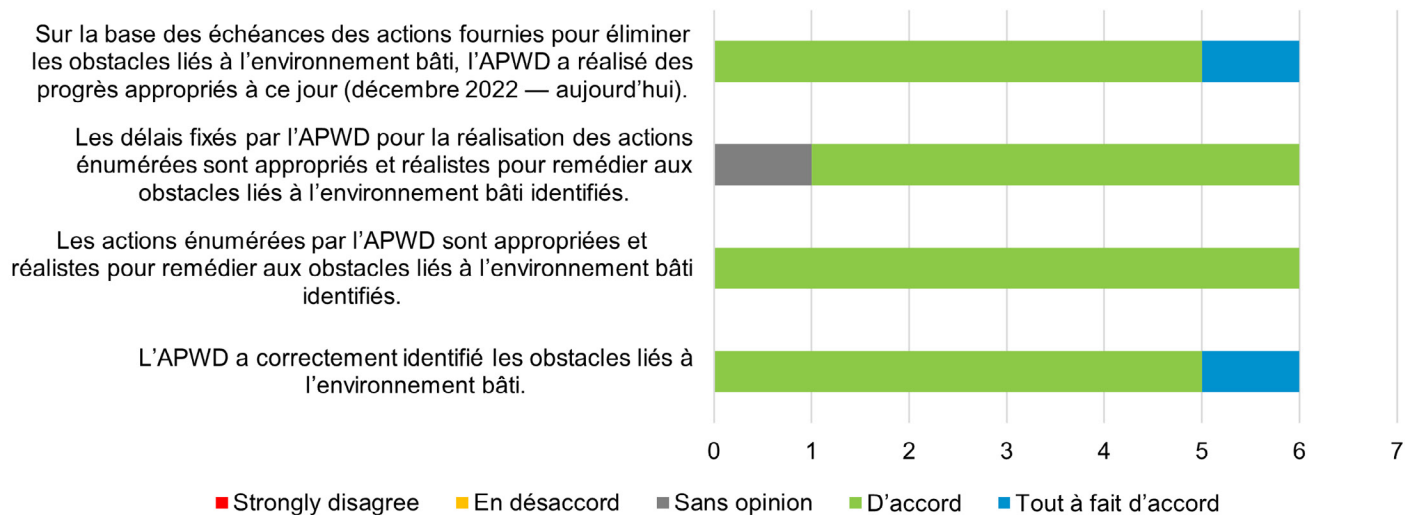
3.1 Résultats de l'enquête de consultation

L'enquête portait sur de nombreux aspects liés à l'avancement du plan pluriannuel d'accessibilité de l'APWD, en mettant l'accent sur l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et de la communication (TIC), les communications en dehors des TIC, les programmes et les services, l'approvisionnement et les transports. Les résultats obtenus auprès des employés de l'APWD et du public sont présentés dans les graphiques ci-dessous.

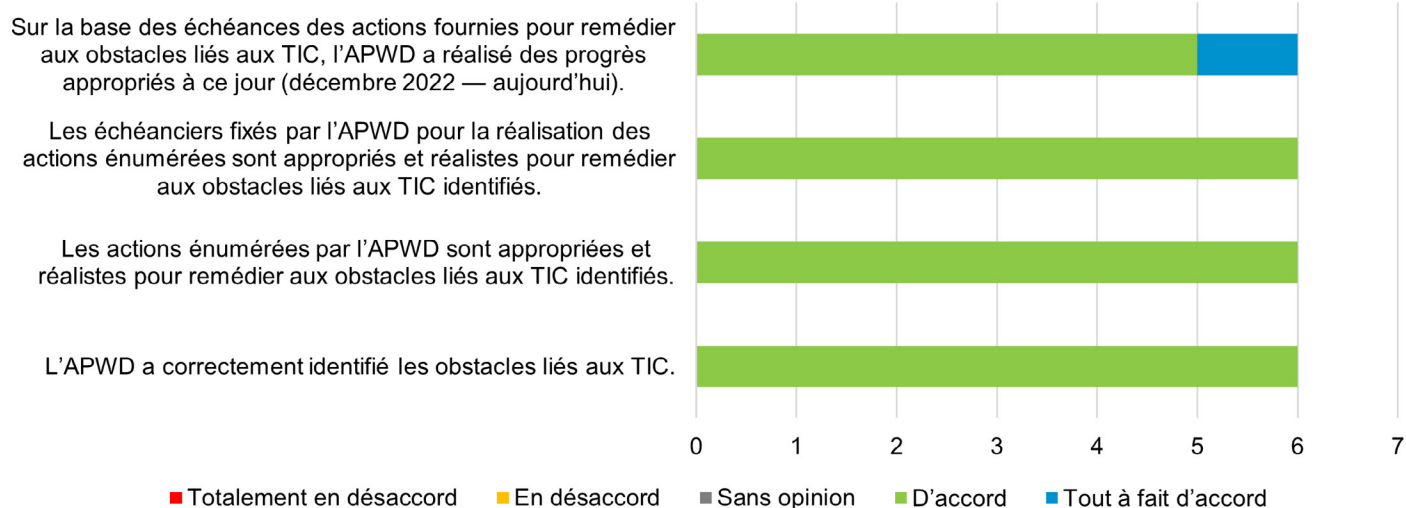
Résultats de l'enquête sur le rapport d'étape : Emploi



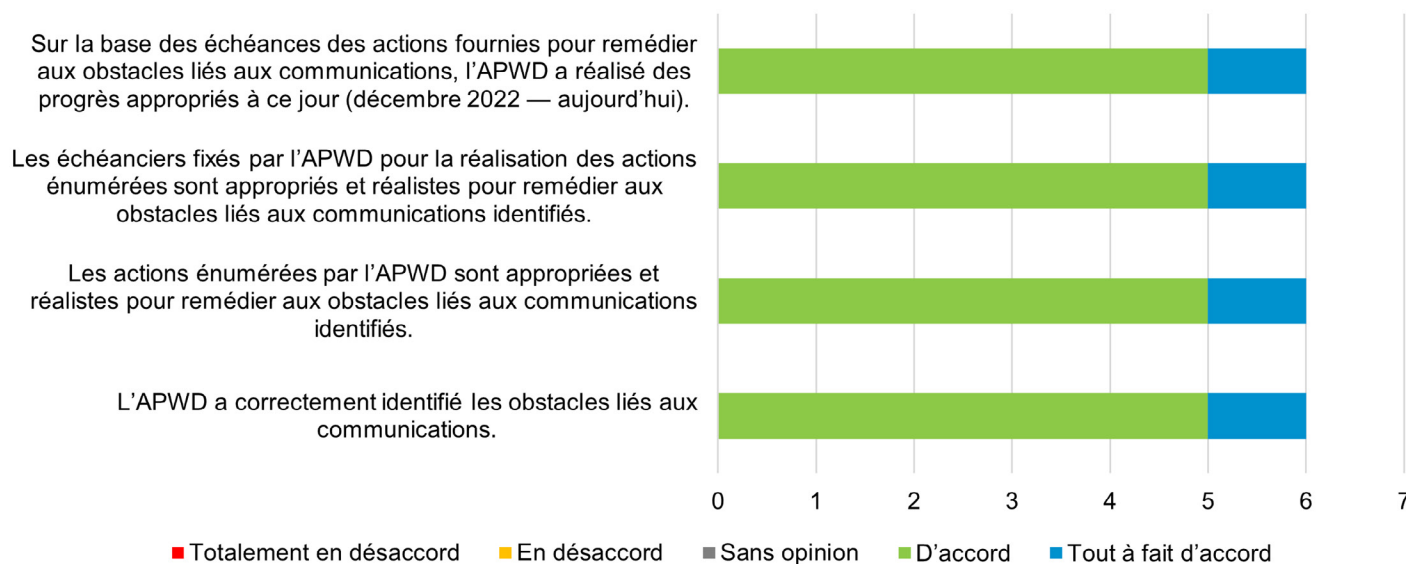
Résultats de l'enquête sur le rapport d'étape : Environnement bâti



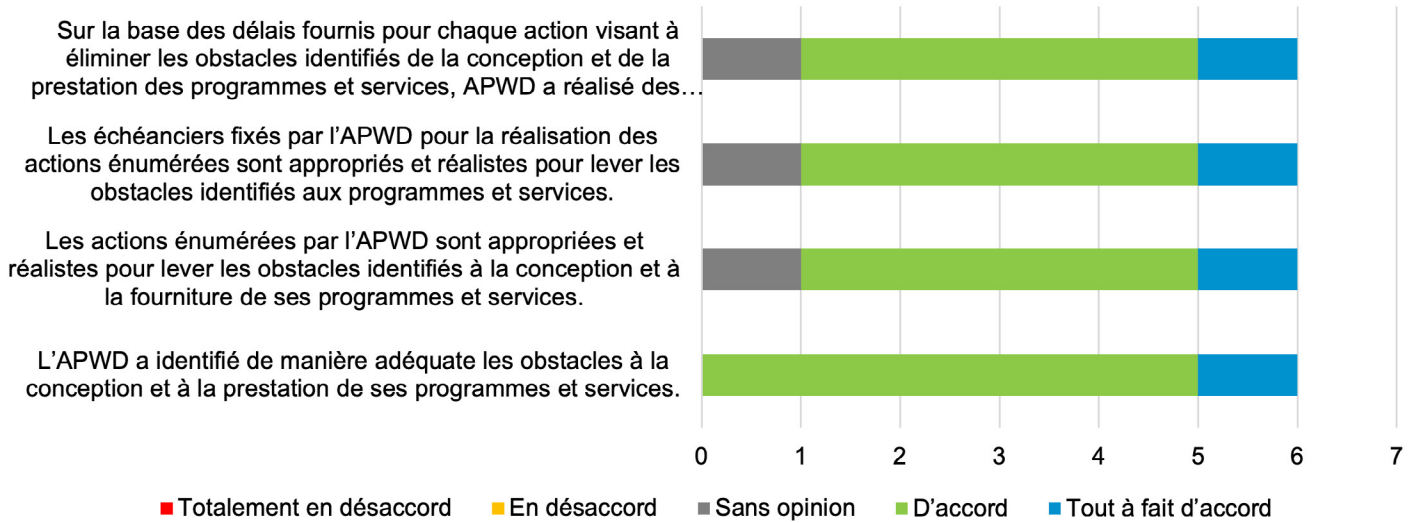
Résultats de l'enquête sur le rapport d'étape : Les technologies de l'information et de la communication (TIC)



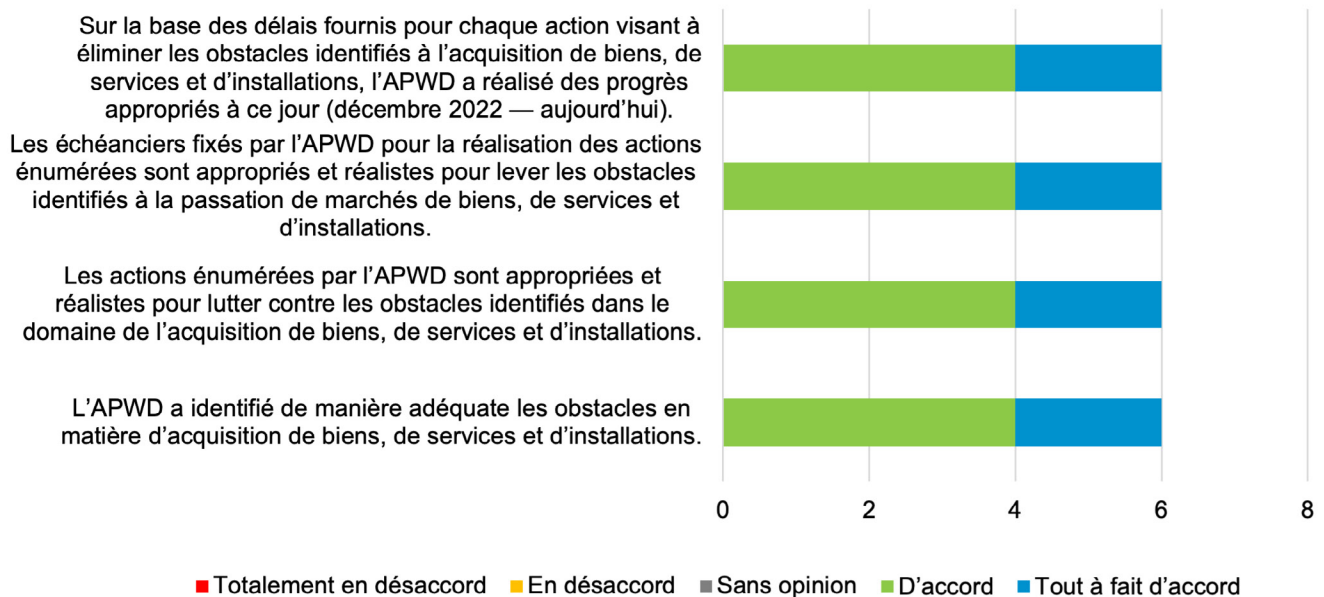
Résultats de l'enquête sur le rapport d'étape : Communications



Résultats de l'enquête sur le rapport d'étape : Programmes et services



Résultats de l'enquête sur le rapport d'étape : Acquisition de biens, de services et d'installations



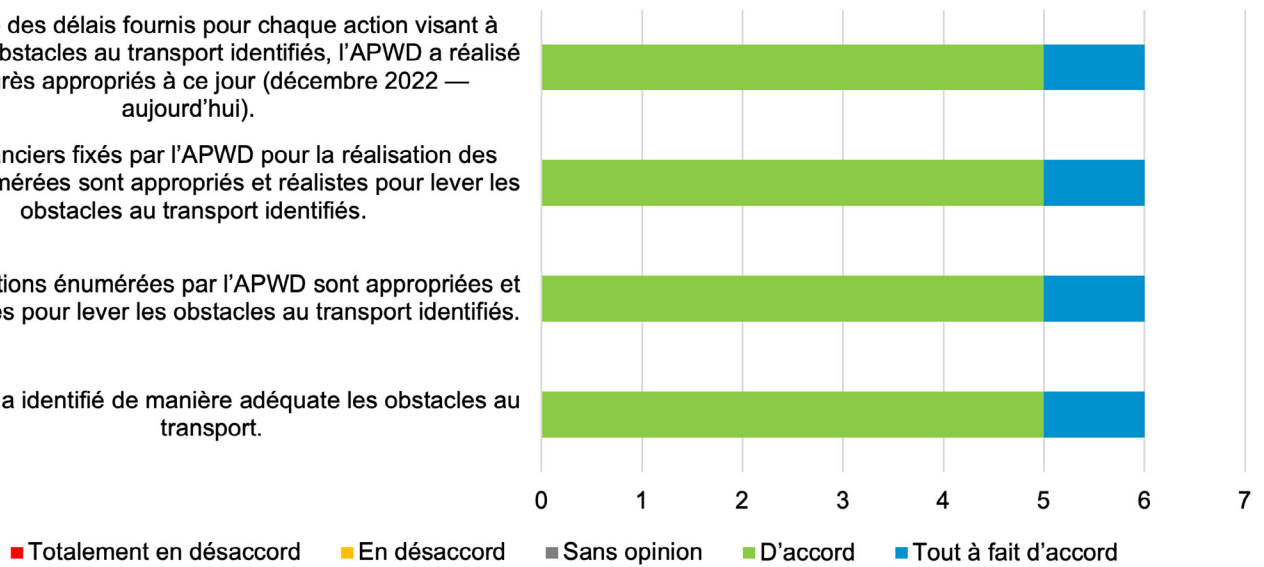
Résultats de l'enquête sur le rapport d'étape : Transport

Sur la base des délais fournis pour chaque action visant à éliminer les obstacles au transport identifiés, l'APWD a réalisé des progrès appropriés à ce jour (décembre 2022 — aujourd'hui).

Les échéanciers fixés par l'APWD pour la réalisation des actions énumérées sont appropriés et réalistes pour lever les obstacles au transport identifiés.

Les actions énumérées par l'APWD sont appropriées et réalistes pour lever les obstacles au transport identifiés.

L'APWD a identifié de manière adéquate les obstacles au transport.





Partie 4: Commentaires

4.1 Introduction

Conformément à la *Loi* et aux *Règlements*, l'APWD a mis au point un processus pour recevoir et traiter les commentaires concernant:

- la manière dont l'APWD met en œuvre son plan
- les obstacles rencontrés par les employés de l'APWD et le public qui traite avec l'APWD
- la manière dont l'APWD tient compte de ces commentaires.

4.2 Processus de rétroaction

Réception des commentaires

Comme l'exige la *Loi*, le processus de rétroaction de l'APWD comprend la soumission de la rétroaction par les méthodes suivantes:

Par la poste: Heather Grondin, responsable principale des relations avec le public
Autorité du pont Windsor-Détroit
100 Ouellette Ave. Suite 400
Windsor, ON N9A 6T3

Téléphone: 1-844-322-1733

Courriel: info@wdbridge.com

Les commentaires peuvent également être soumis à l'APWD de manière anonyme par téléphone, courriel ou courrier ordinaire, si vous le souhaitez.

L'APWD accepte les commentaires des employés et du public, et un processus de suivi et d'accusé de réception des commentaires a été mis en place en matière d'accessibilité, quel qu'en soit le contenu:

- positif ou critique
- général ou spécifique
- long ou bref
- identifié ou anonyme.

Gestion et réponse aux commentaires

Depuis la publication du plan en décembre 2022, l'APWD n'a reçu aucun commentaire sur le plan en soi, sur la mise en œuvre de son plan par l'APWD ou sur les obstacles signalés rencontrés par ses employés ou le public desservi par l'APWD.

Si l'APWD devait recevoir des commentaires, elle en accusera réception et y répondra par le même moyen que celui par lequel elle a reçu les commentaires, à l'exception des commentaires fournis de manière anonyme. L'APWD continuera à répondre rapidement. Toutefois, le temps qu'il faudra à l'APWD pour accuser réception des commentaires et y répondre dépend de la méthode utilisée pour soumettre les commentaires originaux, comme indiqué ci-dessous.

Comme l'exigent les *Règlements*, l'APWD conservera une copie électronique ou imprimée de tout retour d'information reçu, identifié ou anonyme, et des réponses à ce retour d'information pendant sept ans à compter de la date de réception. Cela inclut les commentaires reçus par téléphone et les commentaires reçus par d'autres moyens utilisés pour communiquer avec le public.

L'APWD respecte la vie privée de ses employés et du public. Toute information personnelle fournie dans le cadre d'un retour d'information sur l'accessibilité ne sera utilisée que pour traiter, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité et pour permettre à l'APWD d'accuser réception du retour d'information et d'y répondre.

Le processus de rétroaction par méthode de communication a été établi pour veiller à ce que la personne recevant le retour d'information sur l'accessibilité y réponde rapidement. Tous les commentaires seront classés et suivis afin de veiller à ce que l'APWD maintienne une approche cohérente.

- Téléphone: L'APWD accusera réception de tout commentaire reçu par téléphone immédiatement au cours de la conversation, pour les appels reçus pendant les jours ouvrables, de 9 heures à 17 heures. Les conversations téléphoniques peuvent être enregistrées.
- Courriel: Les commentaires reçus par l'intermédiaire du courriel désigné info@wdbridge.com feront l'objet d'un accusé de réception dans les 72 heures. Des pièces jointes comme des photos, des vidéos et des documents sont les bienvenues.
- Courriel: Les commentaires écrits envoyés à l'APWD feront l'objet d'un accusé de réception par le biais d'une lettre écrite dans un délai de 10 jours ouvrables à compter de la date de réception des commentaires par l'APWD.

L'APWD documentera et conservera de manière appropriée une liste des commentaires reçus et des mesures prises par l'APWD à la suite de ces commentaires. Les commentaires peuvent être transmis au service approprié au sein de l'APWD. L'APWD peut assurer un suivi pour obtenir des informations supplémentaires ou pour fournir une mise à jour si le retour d'information n'a pas été fourni de manière anonyme.

Les commentaires seront utilisés pour répondre aux exigences de planification et d'établissement de rapports de l'APWD, notamment pour la préparation du rapport, et pour améliorer la manière d'identifier, de supprimer et de prévenir les obstacles à l'accessibilité au sein de l'APWD.



Partie 5: Formation

L'APWD continue d'assurer la formation de l'équipe de direction et des employés de l'APWD sur divers sujets. Une formation sur l'accessibilité est en cours de préparation.

Remerciements

L'APWD tient à saluer l'engagement du conseil d'administration, des employés, du comité interne sur l'IDEA, de la communauté de Windsor et des Premières Nations pour les conseils qu'ils ont apportés à la préparation du présent rapport.

Définitions

Comme défini dans la politique d'accessibilité de l'APWD:

Obstacle: toute chose, y compris toute chose physique, architecturale, technologique ou comportementale, toute chose fondée sur l'information ou les communications ou toute chose résultant d'une politique ou d'une pratique, qui empêche la pleine et égale participation à la société des personnes atteintes d'une déficience, notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle, ou d'une limitation fonctionnelle.

Handicap: toute incapacité, y compris une incapacité physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle, ou une limitation fonctionnelle, qu'elle soit de nature permanente, temporaire ou épisodique, ou évidente ou non, qui, en interaction avec un obstacle, entrave la pleine et égale participation d'une personne à la société.



WDBA  **APWD**
Windsor-Detroit Autorité du pont
Bridge Authority Windsor-Détroit

Also available in English

© Autorité du pont Windsor-Détroit, Windsor, 2023

Conception : Affaires générales et relations extérieures