



PLAN D'ACCESSIBILITÉ 2018-2022

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) s'engage à se conformer aux objectifs et exigences de la [Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#) (LAPHO) et des règlements d'application pertinents de la Loi, soit le [Règlement de l'Ontario 429/07](#) : Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle (NASC) et le Règlement de l'Ontario 191/11 : Normes d'accessibilité intégrées (NAI).

Nous nous engageons à respecter la dignité et l'autonomie des membres de notre syndicat, de notre personnel, de nos invités et de nos visiteurs. Nous voulons nous assurer que notre environnement est inclusif et que nos programmes, nos services et nos activités ainsi que les emplois que nous offrons soient pleinement accessibles.

Ce plan d'accessibilité pluriannuel tient compte des mesures qui ont été prises et du travail qui a été effectué afin de respecter les exigences de la LAPHO et de ses règlements d'application. Il se divise en quatre parties :

1. Dispositions générales
2. Information et communications
3. Emploi
4. Milieu bâti

Ce plan s'applique à notre Bureau national, situé à Ottawa, et à nos six bureaux régionaux situés en Ontario (Ottawa, Toronto, Sudbury, Kingston, London et Thunder Bay).

Il est disponible dans les deux langues officielles sur notre site Web.

Si vous avez des commentaires, veuillez-nous les faire parvenir par courriel à l'adresse HRLR-RTRH@psac-afpc.com.

Exigences	Démarche et résultats	Responsabilités	État
1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES			
Politiques d'accessibilité			
Établir des politiques d'accessibilité et les publier.	En 2011, nous avons établi et mis en œuvre la Politique de l'AFPC sur les droits des personnes ayant un handicap, qui concerne principalement les services que nous offrons à nos membres. Elle est disponible sur notre site Web (ou en version papier, sur demande).	RHGI	Terminé
	En 2015, nous avons établi et mis en œuvre la Politique sur l'obligation d'adaptation de l'AFPC. Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel ainsi qu'à tous les candidates et candidats faisant partie d'un processus de recrutement.		Terminé
Formation			
Voir à ce que notre personnel reçoive une formation sur les NASC et le Code des droits de la personne de l'Ontario.	Tout le personnel de l'Ontario doit suivre ces formations. Nous les offrons maintenant à l'échelle nationale. À ce jour, 90 % des membres dans le reste du pays les ont suivies.	RHGI	Terminé
	Nous formons régulièrement nos recrues.		En cours
	Nous tenons un registre de participation à ces formations.		En cours
Voir à ce que les personnes qui travaillent dans l'un des secteurs visés reçoivent une formation sur les NAI.	Nous avons offert une formation sur les NAI au personnel qui travaille dans l'un de ces secteurs. Nous utiliserons une plateforme temporaire pour offrir la formation en attendant que le nouveau module d'orientation des RHGI soit mis au point et nous relancerons les personnes qui n'ont pas encore suivi la formation.	RHGI	Terminé
	Le personnel embauché après la publication du dernier rapport de conformité sur l'accessibilité est tenu de suivre cette formation. Nous continuerons également à l'offrir aux nouveaux membres du personnel sur une base continue.		En cours
	Toutes les formations données sont enregistrées sur la plateforme temporaire en ligne.		En cours

Exigences	Démarche et résultats	Responsabilités	État
1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)			
Engagements et mesures supplémentaires			
Politique sur l'équité en matière d'emploi et plan d'équité en matière d'emploi	<p>L'AFPC s'engage à répondre aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement fédéral.</p> <p>En plus de notre Politique sur l'équité en matière d'emploi, nous avons établi un plan détaillé qui fixe nos objectifs d'embauche concernant les personnes ayant un handicap. Ce plan présente également certaines mesures qualitatives visant à supprimer les obstacles à l'emploi et à prévenir les difficultés que peuvent subir ces personnes.</p>	Comité exécutif de l'Alliance et comité mixte sur l'équité en matière d'emploi	Terminé
Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi	Depuis 1995, le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (syndical-patronal) a le mandat de formuler des recommandations sur les enjeux d'équité et les questions d'invalidité au sein de l'AFPC, incluant les questions qui touchent les personnes ayant un handicap.	Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEME)	En cours
Éducation et formation supplémentaires en matière d'accessibilité	Nous offrons à nos membres des cours qui abordent une panoplie d'enjeux, incluant ceux liés aux droits de la personne et à l'équité en emploi.	DBR et DNP	Terminé
	Nous avons créé des outils destinés à la formation des formateurs. Par exemple, les Trucs d'animation englobants leur permettent la pleine accessibilité des ateliers qu'ils présentent à nos membres.	DNP	Terminé
Accessibilité lors des activités du syndicat	Nous assurons la pleine accessibilité de nos activités régionales et nationales, incluant les conférences et les congrès, en fonction des demandes que nous recevons de la part de nos membres ayant un handicap. Les membres ayant un handicap aident souvent dans le choix d'emplacement d'activités afin d'assurer l'accessibilité.	DBR et DNP	Terminé

Exigences	Démarche et résultats	Responsabilités	État
2. INFORMATION ET COMMUNICATIONS			
Mesures d'urgence			
Publier les plans et les mesures d'urgence ainsi que la documentation sur la sécurité.	Formulaire de renseignements sur les personnes qui ont besoin d'aide en cas d'évacuation , disponible en anglais et en français, pour les cas où la mise en place de plans d'aide personnalisés est nécessaire en raison d'un handicap.	AFPC Placements ltée DBR, DNP	Terminé
Formats accessibles et aide à la communication			
Offrir des formats accessibles aux personnes ayant un handicap et les aider à communiquer (sur demande).	Nous avons établi une liste de services externes qui sont en mesure de créer des documents accessibles.	RHGI Renseignements	Terminé
	Nous avons des imprimantes, dotées de la fonction de reconnaissance optique de caractères, qui permettent aux membres malvoyants de lire nos publications.	Achats	Terminé
	De nombreux dirigeants et dirigeantes élus ainsi que des membres du personnel ont une version de leur carte professionnelle en braille.	Communications	Terminé
	Lorsqu'ils s'inscrivent à des événements régionaux et nationaux, les membres du syndicat sont invités à mentionner toute mesure d'adaptation requise, y compris obtenir des documents dans des formats accessibles.	DBR, DNP, Communications	Terminé
Sites Web			
Voir à ce que les sites Web soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 de niveau A.	Le site Web national de l'AFPC est conforme à la norme WCAG 2.0 de niveau A. Nous avons retenu les services d'un tiers pour effectuer des analyses régulières du site Web national afin d'y apporter les changements nécessaires pour en assurer la conformité. La direction des communications est déterminée à mettre en œuvre toutes les recommandations visant à régler les problèmes relevés et à éliminer les obstacles à l'accessibilité.	Communications et RHGI	En cours
	La récente refonte des sites Web de l'Ontario et de la RCN tenait compte de la norme WCAG 2.0 de niveau A. La direction des communications est déterminée à mettre en œuvre toutes les recommandations visant à régler les problèmes relevés et à éliminer les obstacles à l'accessibilité.	DBR et Communications	En cours Date cible : juin 2021
Commentaires			

<p>Voir à ce que toute personne puisse formuler et recevoir des commentaires.</p>	<p>Il est possible de formuler des commentaires sur le site Web de l'AFPC, sur celui de l'AFPC-Ontario ou de l'AFPC-RCN en cliquant sur « Contactez-nous ».</p>	<p>TI, Communications DBR et RHGI</p>	<p>Terminé</p>
---	---	---	----------------

Exigences	Démarche et résultats	Responsabilités	État
3. EMPLOI			
Recrutement, évaluation et sélection			
Revoir et mettre à jour les politiques et les méthodes actuelles de recrutement	En 2011, l'AFPC a procédé à l'analyse complète de ses systèmes d'emploi, incluant les questions concernant l'accessibilité et les personnes ayant un handicap.	RHGI et Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi	Terminé
	Les RH ont conçu et mis en œuvre un plan d'action afin de répondre aux normes d'emploi de la LAPHO.	RHGI	Terminé
	Nous travaillons à la création d'une politique de dotation afin d'assurer l'accessibilité de nos méthodes de recrutement et d'embauche.	RHGI	Terminé
Préciser que les personnes ayant un handicap ont accès à des mesures d'adaptation dans le cadre du processus d'embauche.	Notre Politique sur l'obligation d'adaptation inclut des procédures écrites concernant les méthodes de dotation et une demande de mesures d'adaptation.	RHGI	Terminé
	À la page « Perspectives de carrière à l'AFPC » de notre site Web, nous mentionnons que nous offrons des mesures d'adaptation sur demande aux candidats.		Terminé
	Les offres d'emploi publiées sur notre site Web précisent que l'AFPC offre sur demande des mesures d'adaptation aux candidats qui participent au processus de sélection.		Terminé
Renseigner les candidats et les candidates ainsi que les nouvelles recrues sur nos mesures d'adaptation.	Nous demandons par courriel aux candidats et candidates retenus de nous informer de leurs besoins d'adaptation, le cas échéant.	RHGI	Terminé
	Dans le module d'orientation du SGRH, nous modifierons les lettres d'offre de manière à informer les personnes choisies de nos mesures d'adaptation. Nous inviterons toute personne ayant un handicap à faire part de sa situation à son supérieur immédiat.		En cours Échéance prévue : printemps 2022
Information au personnel			

Renseigner le personnel, notamment les nouvelles recrues, sur nos mesures d'adaptation.	Nous communiquons nos politiques d'accessibilité et les mises à jour pertinentes à tout notre personnel. Nous mentionnons ces politiques dans la documentation remise aux recrues.	RHGI	Terminé
---	--	------	---------

Exigences	Démarche et résultats	Responsabilités	État
EMPLOI (suite)			
Formats accessibles et aide à la communication			
Consulter l'employé qui en fait la demande afin de déterminer les formats et le type d'aide qui lui convient.	La Politique sur l'obligation d'adaptation précise les responsabilités respectives de l'employeur et de l'employé. L'employeur doit notamment consulter les personnes ayant un handicap afin de leur offrir un soutien adéquat. La direction des ressources humaines et du développement organisationnel conserve une liste confidentielle du nom des employés qui demande des mesures d'adaptation.	RHGI, autres directions ou sections et bureaux régionaux situés en Ontario	En cours
Information sur les mesures d'urgence en milieu de travail			
Fournir des renseignements personnalisés sur les mesures d'urgence en milieu de travail aux personnes ayant un handicap.	Formulaire de renseignements sur les personnes qui ont besoin d'aide en cas d'évacuation , disponible en anglais et en français, pour les cas où la mise en place de plans d'aide personnalisés est nécessaire en raison d'un handicap.	Directions, sections et bureaux régionaux situés en Ontario	Terminé
Plan d'adaptation et de retour au travail noté au dossier			
Mettre en place une procédure écrite concernant la conception d'un plan d'adaptation personnalisé pour les personnes ayant un handicap.	Notre politique sur l'obligation d'adaptation prévoit des dispositions concernant les demandes individuelles d'adaptation.	RHGI	Terminé
Mettre en place un processus de retour au travail pour les employés qui s'absentent du travail en raison d'une invalidité.	Fournir aux employés qui retournent au travail après une absence liée à une invalidité un plan de retour au travail fondé sur la politique sur l'obligation d'adaptation ou les commissions des accidents du travail correspondantes ou encore l'assurance invalidité de longue durée, et consigner le processus.	RHGI	Terminé

Exigences	Démarche et résultats	Responsabilités	État
EMPLOI (suite)			
Développement professionnel, avancement et réaffectation			
<p>Offrir des possibilités d'avancement et de développement professionnel ou de réaffectation en tenant compte des besoins des employés en matière d'accessibilité.</p>	<p>Le plan d'équité en emploi de l'AFPC prévoit des objectifs concernant l'embauche de personnes ayant un handicap pour toutes les catégories d'emploi, incluant les postes de direction, de supervision et de professionnels. Lorsqu'il existe des écarts de représentation, ces objectifs seront fixés en fonction des projections de recrutement pour les trois prochaines années et correspondent aux taux de disponibilité dans les groupes de relève.</p> <p>Nous avons établi des mesures permanentes et temporaires pour supprimer les obstacles auxquels sont confrontés les membres des groupes d'équité, notamment les personnes ayant un handicap, qui travaillent à l'AFPC.</p> <p>La nouvelle politique de formation de l'AFPC accorde la priorité au perfectionnement des membres de groupes d'équité (incluant les personnes ayant un handicap) lorsqu'ils sont sous-représentés.</p>	<p>RHGI, les autres directions ou sections et le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi</p>	<p>Terminé</p>

Exigences	Démarche et résultats	Responsabilités	État
4. MILIEU BÂTI			
Accessibilité des services, des stationnements et des aires d'attente			
Assurer l'accessibilité des aires d'attente intérieures et extérieures nouvellement construites.	Afin d'assurer l'accessibilité de l'immeuble que nous occupons et dont nous sommes propriétaires, nous avons consulté les personnes ayant un handicap au sein de notre effectif pour connaître leur avis sur les questions d'accessibilité.	AFPC Placements ltée	Terminé
	Cinq de nos six bureaux régionaux sont loués. Toutefois, nous avons dû assurer l'accessibilité des environnements de travail et des lieux publics afin de pouvoir conclure un bail commercial. Le sixième bureau, celui de London, est aménagé au rez-de-chaussée.	AFPC Placements ltée	Terminé
Terminé Établir la marche à suivre pour l'entretien préventif ou d'urgence des endroits accessibles au public.	Notre objectif est d'établir des procédures écrites pour notre Bureau national et nos six bureaux régionaux situés en Ontario.	AFPC Placements ltée Bureaux régionaux en Ontario	Échéance prévue : 1er janvier 2017
Rendre les stationnements accessibles.	1er janvier 2017 Rendre les stationnements accessibles. Le stationnement de notre Bureau national compte huit places réservées aux membres de notre personnel ayant un handicap. Des places leur sont également réservées dans le stationnement de chacun de nos bureaux régionaux en Ontario.	AFPC Placements ltée	Terminé
Rendre les chemins de circulation extérieurs accessibles.	Au Bureau national de l'AFPC et au bureau régional de London, tous les chemins de circulation extérieurs sont accessibles. Nous avons dû assurer l'accessibilité des chemins extérieurs des cinq bureaux que nous louons en Ontario afin de pouvoir conclure un bail commercial.	AFPC Placements ltée	Terminé