

Plan d'accessibilité

Rapport d'étape de la première année

Administration portuaire Vancouver-Fraser

31 mai 2024



Contents

1. Message du président et directeur général.....	1
2. Introduction	1
3. Général	2
A. Comment soumettre de la rétroaction	2
B. Autres formats	3
4. Consultations: Processus	3
5. Domaines prioritaires	4
A. L'emploi	4
B. L'environnement bâti	6
C. Les Communication, Autres que les TIC	7
D. Les technologies de l'information et des communications (tic).....	9
E. L'acquisition de biens, de services et d'installations.....	9
F. La conception et prestation de programmes et de services	10
G. Le transport	11
6. Culture d'inclusion et d'accessibilité.....	11
7. Dispositions des règlements de l'otc en matière d'accessibilité	14
8. Rétroaction reçue	15
9. Conclusion	15

1. Message du président et directeur général

En 2023, nous avons lancé un plan d'accessibilité pour l'administration portuaire de Vancouver-Fraser. Ce plan présente les mesures que nous prenons pour éliminer les obstacles dans notre milieu de travail et pour rendre nos services accessibles à tout le monde. Suivant ce plan, nous avons pris d'importantes mesures pour bâtir un milieu de travail pleinement accessible et exempt d'obstacles. Certains des points saillants comprennent la production d'une vidéo dans laquelle figurent des membres du personnel ayant un handicap pour faire connaître leur expérience et les obstacles qu'ils et elles rencontrent dans le milieu de travail, l'ouverture d'un espace à faibles stimuli sensoriels appelé «le tanière», pour les membres du personnel, et notre participation continue à la Accessible Employers Community of Practice et au Pledge to Measure annuel pour garantir la transparence. Vous pouvez en savoir plus sur ces initiatives et sur bien d'autres dans ce rapport d'étape, qui présente notre travail jusqu'en mars 2024.

2. Introduction

Ce rapport d'étape de la première année sur notre Plan d'accessibilité présente le travail qui a été fait pour améliorer l'accessibilité dans toute l'organisation au cours de la dernière année. Nous reconnaissons que les personnes ayant un handicap continuent de faire face à plusieurs obstacles dans leur quotidien. Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui vise à créer un Canada exempt d'obstacles d'ici 2024, nous nous engageons à aider à éliminer les obstacles en nous assurant que notre milieu de travail et nos services sont accessibles pour tout le monde.

Le rapport fait état du travail qui a été fait à l'administration portuaire au cours de la dernière année pour améliorer l'accessibilité dans chacun des sept domaines prioritaires de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Ces sept domaines prioritaires sont :

- l'emploi
- l'environnement bâti
- les technologies de l'information et des communications (TIC)
- les communications (autres que les TIC)
- l'acquisition de biens, de services et d'installations
- la conception et prestation de programmes et de service
- le transport

Pour élaborer ce plan, nous avons appliqué le principe du « rien sur nous sans nous ». Cela signifiait qu'il fallait consulter les membres du personnel vivant et travaillant avec un handicap, la direction du syndicat représentant environ 70 % de notre main-d'œuvre, le comité d'équité en matière d'emploi et les organisations externes au service des personnes ayant un handicap pour nous aider à identifier les obstacles dans notre

milieu de travail et dans la prestation de nos services. Les commentaires et les suggestions que nous avons recueillis au cours de ce processus sont consignés dans les sections consultation de chaque domaine prioritaire.

3. Général

Rétroaction

L'objectif de l'administration portuaire est de fournir le plus haut niveau d'accessibilité. Nous vous remercions de partager avec nous vos commentaires et votre expérience vécue. Si vous avez des questions ou des suggestions concernant notre plan d'accessibilité ou votre capacité à accéder à nos services, veuillez nous envoyer vos commentaires.

A. Personne désignée pour recevoir la retroaction

La direction, gestion des ressources humaines est responsable de la réception de la rétroaction du public et du personnel sur le plan d'accessibilité ou sur toute question en lien avec l'accessibilité.

A. Comment soumettre de la rétroaction

Email:	accessibilite@portvancouver.com
Téléphone :	604-665-9000
Poste	Rétroaction sur le plan d'accessibilité Ressources humaines Administration portuaire Vancouver-Fraser 100 The Pointe, 999 Canada Place Vancouver (C.-B.) V6C 3T4

Nous allons accuser réception de la rétroaction sur l'accessibilité que nous recevons dans **les deux (2) jours ouvrables**, à l'exception de la rétroaction soumise de façon anonyme.

Nous vous remercions pour vos commentaires et votre temps. Si vous préférez soumettre votre rétroaction de façon anonyme, plusieurs options s'offrent à vous.

Rétroaction anonyme

Pour le public

Vous n'avez pas besoin d'indiquer votre nom quand vous soumettez de la rétroaction. Nous allons transmettre vos commentaires seulement aux personnes qui participent directement à l'amélioration de l'accessibilité à l'administration portuaire.

Pour les membres du personnel

Si vous voulez soumettre de la rétroaction de façon anonyme, faites-le en utilisant [ConfidenceLine](#).

Souvenez-vous que si vous fournissez de la rétroaction de façon anonyme, nous ne pourrions peut-être pas confirmer que nous l'avons reçue et répondre à celle-ci.

B. Autres formats

Si vous souhaitez recevoir notre plan d'accessibilité, la description du processus de rétroaction et/ou ce rapport dans un autre format, communiquez avec les Ressources humaines aux coordonnées ci-dessous. Vous pouvez vous attendre à recevoir les informations dans un autre format dans les délais suivants :

- Pour les formats suivants : imprimé, gros caractères et électronique, qui sont compatibles avec les technologies d'adaptation destinées à aider les personnes ayant un handicap, vous recevrez le rapport dans les 15 jours suivant la réception de la demande
- Pour la version en braille ou audio, vous recevrez le rapport dans les 45 jours suivant la réception de la demande

4. Consultations

Les consultations menées ont permis de progresser dans l'élimination des obstacles identifiés dans le plan depuis le 1er juin 2023. Les consultations suivantes ont été menées :

Consultations avec les membres du personnel

On a invité les membres du personnel à participer à des entrevues individuelles avec la même société de conseils en diversité qui a aidé à la préparation du plan d'accessibilité. On a demandé aux membres du personnel de communiquer directement avec la ou le consultant externe pour demander une entrevue entre le 2 et le 12 avril 2024. Les entrevues téléphoniques ont été réalisées et de la rétroaction confidentielle sur les progrès réalisés par rapport à l'élimination des obstacles à l'accessibilité a été recueillie.

De plus, on a invité les membres du personnel ayant un handicap, qui ont manifesté le désir qu'on les contacte au sujet de leur questionnaire d'auto-identification, à participer à une entrevue téléphonique confidentielle avec la ou le consultant externe durant la même période.

Consultations avec les partenaires clés

En mars et en avril 2024, des entrevues virtuelles avec plusieurs partenaires clés et la ou le consultant externe ont été réalisées, y compris :

- La personne à la présidence du syndicat et la personne à la vice-présidence
- Des membres du comité d'équité en matière d'emploi
- La ou le partenaire commercial en RH de l'administration portuaire¹ responsable de l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité
- Des organisations au service des personnes ayant un handicap

La direction des services, les gestionnaires et les responsables des ressources humaines (RH) ont aussi fourni de l'information sur l'état d'avancement de toutes les mesures en cours et prises d'ici le 31 mars 2024.

5. Domaines prioritaires

A. Emploi

Les mesures dans la section Emploi vont améliorer l'attraction, le recrutement, la promotion et la rétention des personnes ayant un handicap.

Cette section comprend des mises à jour sur les actions prises entre le 1er juin 2023 ([Plan d'accessibilité](#)) et le 31 mars 2024.

Équité et accessibilité

- 1.1. Nous avons fait connaître à l'interne et à l'externe notre engagement envers l'accessibilité en :
 - Créant et en faisant la promotion d'une vidéo présentant les histoires de membres du personnel ayant un handicap
 - Travaillé avec l'équipe responsable des communications internes pour créer de l'information plus accessible sur la page d'accueil pour les membres du personnel ayant un handicap
 - Participant à la Accessible Employers Community of Practice et au Pledge to Measure annuel, mesurant et partageant des mesures relatives aux handicaps

Offres d'emploi

- 2.1 Nous avons inclus dans les offres d'emploi externes, à tous les niveaux, une invitation à postuler et la manière de demander un amén

¹Le modèle du partenaire commercial en ressources humaines a été instauré à l'administration portuaire en 2022. On assigne des partenaires commerciaux en RH à chaque division de l'administration portuaire pour s'assurer que nos stratégies en matière de personnel, y compris l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité, correspondent à la stratégie d'entreprise de l'organisation.

agement.

- 2.2 Nous avons examiné la navigation vers les offres d'emploi sur notre site Web. L'équipe d'acquisition de talents a déterminé les questions d'accessibilité initiales et en a informé l'équipe des communications internes. Le projet de réaménagement du nouveau site Web se concentre sur l'amélioration de la visibilité et la facilité de navigation.
- 2.3 Nous avons renforcé notre engagement envers l'accessibilité sur la page Carrières en encourageant les candidates et les candidats à communiquer avec les ressources humaines pour demander un aménagement en cas de besoin.
- 2.4 Nous sommes en train d'examiner les offres d'emploi et les descriptions des postes pour nous assurer qu'elles sont accessibles et qu'elles utilisent un langage inclusif. L'équipe d'acquisition de talents examine les offres d'emploi et les descriptions des postes pour s'assurer qu'elles ne comportent aucun obstacle systémique.

Visibilité et recrutement

- 3.1 Nous avons créé un processus pour partager tous les mois des offres d'emploi avec des agences qui travaillent avec des personnes ayant un handicap à la recherche d'emploi.
- 3.2 Nous avons envoyé des offres d'emploi à CAN WIN, qui les partage avec des organisations au service des personnes ayant un handicap et avec l'INCA, WorkBC, YMCA et les Premières Nations locales.

Consultations: Ce que nous avons entendu

Les postes externes comprennent une invitation à postuler et la manière de demander un aménagement durant le processus d'embauche. Les postes internes ne contiennent pas d'information sur la manière de demander des aménagements. Les offres d'emploi actuelles sont longues et n'utilisent pas un langage clair et simple.

Des partenariats avec des agences qui travaillent avec des personnes ayant un handicap à la recherche d'un emploi sont développés. L'administration portuaire a augmenté ses efforts pour accroître la visibilité et diffuser les offres d'emploi pour que les organisations communautaires au service des personnes ayant un handicap puissent les partager avec les candidates et candidats potentiels.

Suggestions recueillies dans le cadre des consultations:

- Ajouter un entête distinct présentant les aménagements de l'offre d'emploi pour qu'ils ressortent et soient faciles à repérer
- Ajouter la manière de demander un aménagement aux offres d'emploi internes
Déterminer l'information requise pour demander un aménagement et rassurer les candidates et candidats en leur disant qu'elles et ils n'ont pas besoin de mentionner leur handicap
- Étant donné que les candidates et candidats en quête d'équité vont postuler seulement si elles et ils répondent à toutes les exigences, insérer le commentaire suivant : « Si répondez à la plupart des exigences et que vous avez l'expérience requise, postulez. » Envisagez de préciser les exigences qui sont « Essentielles »
- Raccourcir et simplifier le langage dans les offres d'emploi et s'assurer que la taille de la police est accessible

B. Environnement bâti

L'environnement bâti désigne tous les bâtiments portuaires, y compris la façon dont les membres du personnel ayant un handicap utilisent les espaces de travail physiques et la façon dont le public accède à ces bâtiments.

Cette section comprend des mises à jour sur les actions prises entre le 1er juin 2023 ([Plan d'accessibilité](#)) et le 31 mars 2024.

Évaluation de l'accessibilité

- 1.1 Nous avons confirmé que les critères d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen vont être conformes aux futures exigences de Accessible Canada.
- 1.2 Avec la Fondation Rick Hansen, nous avons réévalué Canada Place et avons repéré les mesures requises pour obtenir la certification or.
- 1.3 Avec une note de 80,3 %, Oceanic Plaza a techniquement obtenu la certification or de la Fondation Rick Hansen. La personne qui en est propriétaire travaille sur d'autres améliorations.
- 1.4 Nous avons désigné une pièce tranquille pour les membres du personnel ayant des besoins en matière de sensibilité, de santé mentale ou de cognition. La pièce, qui s'appelle « le tanière », a été inaugurée en janvier 2024.
- 1.5 Nous avons installé une boucle auditive dans la salle de conférence principale et dans notre aire d'accueil pour les membres du personnel et les visiteuses et visiteurs avec des besoins en matière d'audio.

Planification d'urgence

- 2.1 Nous sommes en train de mettre à jour les plans d'urgence de nos bureaux pour répondre aux besoins de notre personnel ayant un handicap en matière d'accessibilité.

Consultations: Ce que nous avons entendu

Les membres du personnel aiment avoir accès à «le tanière», une pièce tranquille polyvalente que le personnel peut réserver à l'avance.

Les membres du personnel aiment disposer d'endroits pour se reposer entre les déplacements (il faut marcher beaucoup pour se rendre d'un endroit à l'autre au travail).

Suggestions recueillies dans le cadre des consultations:

- Demander aux membres du personnel de la rétroaction sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas avec «le tanière»
- Améliorer l'insonorisation dans «le tanière» en ajoutant des panneaux acoustiques sur les murs à l'extérieur de la pièce et un scellant d'insonorisation au bas de la porte
- Donner la possibilité d'indiquer dans le système de réservation en ligne si l'espace est clos ou plus tranquille que les autres stations de travail

Les suggestions suivantes qui ont été recueillies concernant des mesures dans le plan qui devraient être prises à une date ultérieure

- Désigner des espaces de stationnement pour les membres du personnel ou les visiteuses et visiteurs ayant un handicap
- Installer des ouvre-portes automatiques pour entrer et sortir du stationnement du personnel et de Canada Place
- Installer un ouvre-porte automatique pour la toilette accessible à Oceanic Plaza

C. Communication, Autres que les TIC

Les mesures dans la section **communications, autres que les TIC** visent à éliminer les obstacles liés aux communications inclusives et accessibles fournies aux membres du personnel, à la clientèle et au public.

Cette section comprend des mises à jour sur les actions prises entre le 1er juin 2023 ([Plan d'accessibilité](#)) et le 31 mars 2024.

Communications inclusives et accessibles

- 1.1 Nous avons mis à jour notre guide de rédaction pour refléter les Lignes directrices sur l'écriture inclusive du gouvernement du Canada et les exigences en matière d'accessibilité selon le modèle d'Annexe de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Nous prévoyons publier le nouveau guide de rédaction en juin 2024.
- 1.2 Nous avons ajouté des liens vers des ressources sur l'écriture inclusive sur la page d'accueil des communications internes.
- 1.3 Nous avons créé et publié une nouvelle page d'accessibilité sur notre site Web externe où se trouve le plan d'accessibilité. Cette page met en évidence notre

engagement en matière d'accessibilité et montre au public comment soumettre de la rétroaction sur l'accessibilité.

- 1.4 Nous avons fourni des légendes décrivant les images et du texte alternatif (« alt text ») pour les images dans toutes les publications sur les réseaux sociaux lorsque la plateforme offrait cette option (X, Facebook, LinkedIn).
- 1.5 Nous avons créé une fiche de conseils pour tous les services décrivant les exigences en matière d'accessibilité lors de la création et du partage de ressources vidéo de l'administration portuaire. La nouvelle fiche de conseils est en attente d'examen final et de publication.
- 1.6 Nous avons créé une vidéo pour mieux faire connaître les handicaps en milieu de travail. Des membres du personnel ayant des handicaps visibles et invisibles figuraient dans cette vidéo. Nous prévoyons demander aux membres du personnel si elles et ils souhaitent apparaître dans le matériel promotionnel.

Accessibilité du site Web

- 2.1 Nous avons confirmé les besoins en matière d'accessibilité pour la conception, le développement et l'ébauche de nouveau contenu pour nos nouveaux sites Web Portvancouver.com et canadaplace.ca, conformément à la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO), et les Règles pour l'accessibilité des contenus (WCAG). Nous prévoyons le lancement des nouveaux sites Web au 3e trimestre 2024.

Processus d'urgence

- 3.1 Nous avons confirmé les exigences en matière d'accessibilité pour le plan de communications d'urgence.

Consultations: Ce que nous avons entendu

La rétroaction reçue était contradictoire à savoir si des légendes des images et du « alt text » sont fournis pour les images dans les publications sur les réseaux sociaux. L'intranet de l'administration portuaire n'a pas de légendes pour les images ni de texte alternatif. Les membres du personnel ont fait des commentaires positifs par rapport à la vidéo interne dans laquelle figuraient plusieurs membres du personnel ayant divers handicaps et qui a été distribuée aux membres du personnel par le biais de l'intranet de l'administration portuaire l'automne/l'hiver dernier. Les membres du personnel ne savaient pas que des mesures avaient été prises pour inclure la représentation de personnes ayant un handicap dans le contenu visuel comme le matériel promotionnel. Les membres du personnel savaient qu'on prévoyait améliorer l'accessibilité des sites Web de l'administration portuaire et de Canada Place.

Suggestions recueillies dans le cadre des consultations

- Ajouter des sous-titres aux vidéos d'orientation du personnel

- Fournir les communications en braille et en audio

D. Technologies de l'information et des communications (tic)

Les mesures dans la section Technologies de l'information et des communications (TIC) visent à créer un environnement numérique exempt d'obstacles et accessible que le personnel, la clientèle et le public peuvent utiliser.

Cette section comprend des mises à jour sur les actions prises entre le 1er juin 2023 ([Plan d'accessibilité](#)) et le 31 mars 2024.

Technologie de l'information et des communications

- 1.1 Nous avons identifié les technologies et les équipements d'assistance appropriés pour les membres du personnel ayant un handicap en consultation avec l'approvisionnement.
- 1.2 Nous sommes en train de mettre au point un langage en matière d'accessibilité pour l'inclure dans notre modèle de demande de proposition.

Consultations: Ce que nous avons entendu

Les membres du personnel ont émis des commentaires au sujet du besoin de confidentialité dans l'acquisition de technologies d'assistance. Les membres du personnel ne savaient pas si les applications Web et sur ordinateur étaient examinées annuellement pour en assurer l'accessibilité. Les membres du personnel ayant des troubles auditifs peuvent communiquer avec le service de sécurité au sujet d'une protection auditive.

Suggestions recueillies dans le cadre des consultations

- Demander que les membres du personnel qui demandent une technologie d'assistance ne soient pas identifiés et que, si l'identification est nécessaire, que l'information soit fournie de façon confidentielle et selon le principe d'accès sélectif
- Trouver des façons de simplifier les étapes d'authentification pour accéder au VPN en cas de travail à distance à la maison puisque cela peut être difficile pour les personnes ayant des troubles cognitifs

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

L'**acquisition de biens, de services et d'installations** désigne la façon dont le port acquiert et achète des biens, des services et des installations que les membres du personnel, la clientèle et le public pourraient utiliser et auxquels ils pourraient accéder.

Cette section comprend des mises à jour sur les actions prises entre le 1er juin 2023 ([Plan d'accessibilité](#)) et le 31 mars 2024.

Sensibilisation des fournisseurs

- 1.1 Les membres de notre équipe responsable de l'approvisionnement et de l'infrastructure ont assisté à une conférence sur la diversité des fournisseurs accrédités. Nous développons des connaissances et faisons connaître à l'interne des façons de créer des possibilités équitables pour toutes les personnes ayant un handicap.

Consultations: Ce que nous avons entendu

Suggestions recueillies dans le cadre des consultations

- Utiliser une ressource en ligne, [Disability:IN Procure Access](#), pour l'approvisionnement accessible
- Offrir une formation sur l'accessibilité aux membres du personnel et aux gestionnaires, y compris l'équipe de l'approvisionnement
- Consulter le syndicat, le comité d'équité en matière d'emploi et les membres du personnel ayant un handicap au sujet de l'accessibilité d'un bien, d'un service ou d'une installation

F. Conception et prestation de programmes et de services

Les mesures dans la section conception et prestation de programmes et de services visent à élaborer des programmes et des services accessibles, que ce soit à l'interne ou à l'externe.

Cette section comprend des mises à jour sur les actions prises entre le 1er juin 2023 ([Plan d'accessibilité](#)) et le 31 mars 2024.

Événements communautaires

- 1.1 Nous préparons des communications sur notre engagement envers l'accessibilité pour le public, y compris la façon de demander un aménagement, et nous prévoyons d'ajouter ce contenu à la page mise à jour de Canada Ensemble sur le site Web de canadaplace.ca.

Programmes

- 2.1 Nous recueillons de l'information auprès d'autres organisations sur leurs lignes directrices et meilleures pratiques en matière d'accessibilité. Ces informations vont constituer la base des lignes directrices en matière d'accessibilité de l'administration portuaire pour les événements internes et externes.
- 2.2 En partenariat avec l'équipe responsable de l'apprentissage et du perfectionnement, nous identifions des fournisseurs de formation en matière de

sensibilisation à l'accessibilité pour offrir de la formation aux membres de notre équipe des programmes.

Consultations: Ce que nous avons entendu

Suggestion recueillie dans le cadre des consultations :

- Offrir de la formation obligatoire et régulière sur la sensibilisation à l'accessibilité pour les membres du personnel, les gestionnaires et la direction des services, qui comprend un volet sur les troubles cognitifs

G. Transport

A Les mesures dans la section **transport** visent à éliminer les obstacles liés à l'accès aux installations du port.

Cette section comprend des mises à jour sur des mesures prises entre le 1^{er} juin 2023 ([Plan d'accessibilité](#)) et le 31 mars 2024. Étant donné que les dates fixées pour ces mesures sont postérieures au 31 mars 2024, les trois mesures dans cette section sont en suspens. Aucune information sur le transport n'a été recueillie dans le cadre des consultations.

6. Culture d'inclusion et d'accessibilité

Améliorer l'inclusion et l'accessibilité pour les personnes ayant un handicap est une priorité organisationnelle pour l'administration portuaire depuis plusieurs années. Nous avons mis en place des processus internes et a établi des partenariats externes avec des organisations au service des personnes ayant un handicap afin de soutenir les personnes ayant un handicap en recrutant et en retenant du personnel ayant un handicap, en créant des lieux de travail accessibles et en offrant des services exempts d'obstacles à sa clientèle et au public.

L'administration portuaire s'engage à :

- Créer une main-d'œuvre instruite et consciente des droits des personnes ayant un handicap
- Intégrer l'accessibilité dans les systèmes organisationnels
- Poursuivre la collaboration avec les personnes ayant un handicap pour prévenir ou éliminer les obstacles et orienter le plan d'accessibilité

Les consultations avec les personnes ayant un handicap ont permis de recueillir de l'information sur la nécessité de favoriser une culture inclusive et de continuer à éliminer les obstacles à l'accessibilité.

Cette section comprend des mises à jour sur les actions prises entre le 1er juin 2023 ([Plan d'accessibilité](#)) et le 31 mars 2024.

Ressources sur l'accessibilité

- 1.1 Nous avons demandé et avons reçu une approbation pour un budget d'accessibilité (115 000 \$) pour couvrir les dépenses de fonctionnement et d'immobilisations.

Formation sur les aménagements

- 2.1 Nous cherchons de la formation pour les gestionnaires d'embauche et les conseillers et conseillères en acquisition de talents sur la façon d'encourager et de soutenir les membres du personnel ayant un handicap visible et invisible pour répondre à leurs besoins d'aménagements, autant pendant la période d'embauche que pendant la période en emploi. Nous avons tenu deux séances sur l'accessibilité et la neurodiversité en milieu de travail et nous envisageons de tenir d'autres séances sur une base trimestrielle.

Groupes-ressources pour les membres du personnel ayant un handicap

- 3.1 Les groupes-ressources pour les membres du personnel seront formés en juin 2024 et seront gérés par des membres du personnel. Des membres du personnel nous ont demandé de créer un groupe pour les membres du personnel ayant un handicap. Nous prévoyons donc de former un groupe en 2024.

Services accessibles pour le public

- 4.1 La page d'accueil du site Web externe possède un entête sur l'Accessibilité en dessous de À propos de nous, qui pointe directement vers une page sur notre engagement et sur la façon de soumettre des questions sur l'accessibilité ou de la rétroaction sur le sujet.

Lieux de travail accessibles pour les membres du personnel ayant un handicap

- 5.1 Nous avons fait connaître aux membres du personnel le plan d'accessibilité aux membres du personnel dans le cadre de quatre assemblées d'information, plusieurs publications sur le Hub et des séances Pleins feux sur. Nous avons créé et diffusé une vidéo pour faire connaître les membres du personnel ayant un handicap. Une autre vidéo est à venir.
- 5.2 Nous allons préparer des communications sur la politique en matière d'adaptation actuelle et identifier une personne-ressource au sein des ressources humaines pour que les membres du personnel reçoivent de l'aide avec leurs demandes d'aménagement.

Rétroaction continue

6.1 Dans le plan d'accessibilité, nous avons créé un mécanisme de rétroaction pour les membres du personnel et le public pour aider l'administration portuaire à cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. Il y a plusieurs options quand vient le temps de soumettre de la rétroaction : de façon anonyme, par courriel, par téléphone ou par la poste.

Consultations: Ce que nous avons entendu

Politique en matière d'adaptation et processus

Il est difficile de demander des aménagements en matière d'accessibilité pendant le processus d'embauche et une fois en poste en raison du besoin de divulguer le handicap et le processus administratif d'auto-identification.

Les membres du personnel ont fait part de préoccupations au sujet de l'endroit où trouver la politique en matière d'adaptation et de la personne à contacter pour une demande d'aménagement. Elles et ils trouvaient que le processus n'était pas clair et, pour des raisons de confidentialité, s'inquiétaient du nombre de personnes impliquées dans le processus. Des membres du personnel ont estimé qu'il leur appartenait de déterminer ce dont elles et ils avaient besoin et n'ont pas senti qu'elles et ils avaient reçu des conseils. Des membres du personnel savaient qu'il était possible de demander des technologies d'adaptation par le biais du « Hub » (le site Web interne).

Pour les candidats et candidates, il y a un courriel général pour demander un aménagement (careers@portvancouver.com), mais il n'y a aucune mention de la personne à qui ces demandes vont et si la personne est formée pour évaluer les demandes d'aménagement.

On n'a pas consulté les membres du personnel ayant un handicap pour s'assurer que les besoins en matière d'adaptation sont identifiés et pris en compte lors de changements organisationnels. On n'a pas consulté les membres du comité d'équité en matière d'emploi et les personnes ayant un handicap au sujet d'une modification de la politique, ce qui a été perçu comme créant des obstacles à l'accessibilité.

Suggestions recueillies dans le cadre des consultations:

- Fournir sur les offres d'emploi externes le nom et/ou le titre du poste à contacter pour demander un aménagement
- Embaucher une ressource désignée experte en aménagement, y compris l'équipement et les technologies d'adaptation
- Offrir régulièrement aux ressources humaines de la formation sur l'adaptation et la façon de répondre aux demandes
- Fournir de l'information sur la façon de demander des mesures de soutien accessibles lors des rencontres comme l'ASL

- Faire connaître la façon de demander des technologies d'adaptation sur l'intranet
- Envoyer un message annuel aux membres du personnel pour leur demander quels sont leurs besoins en matière d'adaptation
- Consulter les membres du personnel ayant un handicap (conformément au Règlement canadien sur l'accessibilité et le Plan d'accessibilité) devrait se faire avant d'apporter des modifications à la politique ou à l'organisation

Plan d'accessibilité

Plusieurs membres du personnel qui ont passé une entrevue durant les consultations ne savaient pas où se trouvait le plan d'accessibilité sur le site Web et comment soumettre de la rétroaction.

Les membres du personnel ne savent pas trop où va la rétroaction sur le plan d'accessibilité et qui examine la rétroaction (même si la personne à la direction, gestion des ressources humaines est nommée, le courriel est général, de même que le numéro de téléphone).

Les organisations externes au service des personnes ayant un handicap indiquent que leur rétroaction a été la bienvenue et a été incorporée.

Suggestions recueillies dans le cadre consultations:

- Déplacer la section Comment soumettre de la rétroaction au début du plan d'accessibilité
- Montrer comment soumettre de la rétroaction sur le plan d'accessibilité sur l'intranet
- S'assurer que le comité d'équité en matière d'emploi se rencontre pour donner de la rétroaction sur le plan d'accessibilité et sa mise en œuvre

7. Dispositions des règlements de l'otc en matière d'accessibilité

L'administration portuaire, en tant qu'opérateur de terminal, est soumise au *Règlement sur les transports accessibles aux personnes handicapées (RTAPH)* en ce qui concerne le terminal de croisière de Canada Place, un terminal préexistant.

En vertu du RTAPH, le terminal de croisière est soumis aux dispositions suivantes :

- Partie 1 : Exigences applicables aux fournisseurs de services de transport
- Sections 3(2), 5(1)(a)
- Partie 4 : Exigences applicables aux exploitants de gare
- Sections 218, 219, 220, 221, 222, 223, 225(1), 225(2)(a), 225(2)(b), 226, 227, 229, 230, 231

Cette section comprend des mises à jour sur les actions prises entre le 1er juin 2023 ([Plan d'accessibilité](#)) et le 31 mars 2024.

Stations de soulagement pour animaux

En juillet 2023, l'administration portuaire a installé au terminal de croisière de Canada Place deux stations de soulagement pour animaux dans le terminal pour les animaux d'assistance documentés voyageant avec des passagers et passagères de croisière afin de se conformer à la Section 227.

8. Rétroaction reçue

Le processus de rétroaction développé dans le cadre des exigences prévues par la *Loi sur l'accessibilité* invitait les membres du personnel et le public à soumettre leur rétroaction par téléphone, par courriel ou par la poste. Le tout pouvait se faire de façon anonyme. Du 1^{er} juin 2023 au 31 mars 2024, deux personnes ont soumis de la rétroaction par courriel. La rétroaction reçue est demeurée confidentielle.

La rétroaction comprenait :

- Une demande pour savoir si un bâtiment a été examiné dans le cadre de l'élaboration du plan d'accessibilité
- Une suggestion d'améliorer l'accessibilité et la visibilité du lien externe vers la page Carrières, ce qui est important pour les personnes avec une perte de vision (cette amélioration est une solution temporaire jusqu'au lancement du nouveau site Web)
- De l'information sur une ressource offerte par les Labos d'accessibilité, l'entreprise sociale d'INCA, qui peut aider les organisations avec l'accessibilité des sites Web

9. Conclusion

Dans notre rapport d'étape, nous avons souligné le travail effectué au cours de la dernière année pour rendre l'administration portuaire plus accessible et inclusive.

Nous remercions les membres du personnel et les personnes représentant les organisations au service des personnes ayant un handicap qui ont exprimé leur point de vue en participant aux consultations. Leurs suggestions et le travail réalisé par l'administration portuaire au cours de la dernière année vont nous aider à faire des progrès en matière d'accessibilité.

