



# PLAN D'ACCESSIBILITÉ

2022-2024

# Plan pluriannuel d'accessibilité APWD 2022-2024

Conformément à la *Loi canadienne 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](mailto:info@wdbridge.com)

# Table des matières

Partie 1 : Généralités .....	4
1.0 Le cadre législatif.....	4
1.1 Notre vision en matière d'accessibilité .....	4
1.2 L'engagement de l'APWD en faveur de l'accessibilité.....	4
1.3 Le plan .....	4
1.4 Consultations et commentaires sur l'accessibilité .....	5
Partie 2 : Les aspects décrits à l'article 5 de la <i>Loi</i> : programmes et services pour 2022-2024....	5
2.0 Emploi .....	5
Obstacles à l'emploi identifiés :.....	5
Actions visant à éliminer les obstacles à l'emploi : .....	6
2.1 Environnement bâti.....	7
Obstacles liés à l'environnement bâti identifiés : .....	7
Actions visant à éliminer les obstacles à l'environnement bâti :.....	7
2.2 Technologies de l'information et des communications (TIC) .....	8
Obstacles liés aux technologies de l'information et des communications (TIC) identifiés : ...	8
Actions visant à éliminer les obstacles liés aux TIC : .....	8
2.3 Communications, autres que les TIC .....	9
Obstacles liés aux communications identifiés : .....	9
Actions visant à éliminer les obstacles liés à la communication : .....	9
2.4 Conception et prestation des programmes et services.....	9
Obstacles à la conception et à la prestation des programmes et des services identifiés : ....	9
Actions visant à éliminer les obstacles à la conception et à la prestation des programmes et des services :.....	10
2.5 Acquisition de biens, de services et d'installations .....	10
Obstacles à l'acquisition de biens, de services et d'installations identifiés :.....	10
Actions visant à éliminer les obstacles à l'acquisition de biens, de services et d'installations : .....	10
2.6 Transport.....	11
Obstacles liés au transport identifiés :.....	11
Actions visant à éliminer les obstacles liés au transport.....	11
Partie 3 : Consultation et communication .....	11
3.0 Résumé de la consultation.....	11
Calendrier et activités de consultation.....	12
3.1 Rapport d'étapes et rétroaction.....	12
Rapport d'étapes.....	12
Rétroaction .....	12

<a href="#">3.2 Communication du plan pluriannuel d'accessibilité .....</a>	<a href="#">12</a>
<a href="#">Remerciements.....</a>	<a href="#">13</a>
<a href="#">Définitions.....</a>	<a href="#">13</a>

# 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-Détroit (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 canadienne sur l'accessibilité*, (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 canadienne sur l'accessibilité*.

## 1.3 Le plan

Le plan d'accessibilité pluriannuel (le « plan ») est un document concernant les politiques, les programmes, les pratiques et les services de l'APWD qui seront mis en œuvre sur une période de trois ans (2022-2024) pour favoriser l'inclusion et fournir des détails sur le repérage, l'élimination et la prévention des obstacles pour les personnes handicapées. Il intègre les exigences de la Loi et du [Règlement canadien sur l'accessibilité](#) (le « règlement ») et s'inspire de la politique d'accessibilité de l'APWD\*. Il décrit également les méthodes permettant de veiller à ce que toutes les caractéristiques d'accessibilité soient conformes à la loi sur l'accessibilité du Canada 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.

\* L'APWD a élaboré une politique d'accessibilité, qui a été examinée et approuvée par l'équipe de direction de l'APWD et le conseil d'administration en juin 2022. La politique d'accessibilité de l'APWD a été utilisée comme guide pour l'élaboration du plan.

## 1.4 Consultations et commentaires sur l'accessibilité

La consultation et la rétroaction sont essentielles pour aider à l'identification, à l'élimination et à la prévention des obstacles, tant pour ses employés que pour les membres du public avec lesquels l'APWD interagit et à qui elle fournit des services.

L'APWD a consulté ses employés, le public et les autres sociétés d'État par divers moyens, notamment des réunions virtuelles, des enquêtes en ligne et des groupes de discussion en personne.

Les résultats et les commentaires reçus lors des activités de consultation ont été utilisés pour identifier les obstacles et les possibilités et pour guider l'élaboration de ce plan. Un résumé des activités de consultation se trouve dans la partie 3 : consultations et communications.

L'APWD a également fait appel à un groupe de travail interne composé d'employés représentant les services de l'organisation afin d'aider à identifier les obstacles au sein de leurs services respectifs, de contribuer aux activités de consultation et de soutenir la révision et l'élaboration du plan.

Les employés et les membres du public sont encouragés à signaler les obstacles et les problèmes d'accessibilité, à demander une description du processus de rétroaction de l'APWD et à faire part de leurs commentaires, ou à demander plus d'information concernant ce plan. Pour ce faire, veuillez contacter :

**Vicky Tuquero, avocate générale**

Autorité du pont Windsor-Détroit

400 avenue Ouellette, local 100

Windsor, ON N9A 6T3

Téléphone : 1 844 322-1733

Courriel : [info@wdbridge.com](mailto:info@wdbridge.com)

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

Le présent document décrit les politiques, programmes, pratiques et services de l'APWD en ce qui concerne l'identification et l'élimination des obstacles, et la prévention de nouveaux obstacles dans les domaines énumérés à l'article 5 de la *Loi*.

Les obstacles ont été identifiés sur la base des résultats et des commentaires reçus lors des consultations tenues avec les employés de l'APWD, le public et le groupe de travail interne. Vous trouverez de plus amples informations sur les consultations dans la partie 3 de ce plan.

### 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.

## Obstacles à l'emploi identifiés :

- L'information sur les aménagements accessibles peut manquer de clarté pour les candidats ou les nouveaux employés lors des processus de recrutement et d'embauche de l'APWD.
- Les formulaires relatifs aux employés (comme les demandes de congés, les demandes d'heures supplémentaires, etc.) peuvent ne pas répondre aux normes d'accessibilité et être difficiles à utiliser.
- L'accessibilité n'est pas abordée fréquemment, et les employés estiment qu'ils ne sont pas bien informés sur l'accessibilité pour qu'elle soit considérée comme faisant partie de la culture d'entreprise de l'APWD.

## Actions visant à éliminer les obstacles à l'emploi :

L'APWD, par l'intermédiaire de son service des ressources humaines, adoptera les mesures suivantes au cours de la période initiale 2022-2024 :

### a) Réaliser un examen des politiques actuelles de l'APWD en matière de RH. (2022-2023)

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.

### b) Révision et mise à jour des processus de recrutement et d'embauche (2023-2024)

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.

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.

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.

L'APWD examinera ses 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.

L'APWD continuera à inclure dans ses processus de recrutement et d'embauche de l'information 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 des aides ou des aménagements dont ils pourraient avoir besoin.

L'APWD définira et développera de nouveaux outils et ressources, comme des directives ou des « manuels administratifs », afin de combler le manque d'information

sur les aménagements accessibles et de soutenir davantage les candidats et les nouveaux employés au cours de leur expérience de recrutement et d'embauche.

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

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

L'APWD utilisera les nouvelles technologies pour améliorer l'accessibilité des formulaires d'employé et simplifier la consultation.

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.

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

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.

L'APWD utilisera des canaux de communication internes (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.

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.

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.

## 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.

### Obstacles liés à l'environnement bâti identifiés :

- L'APWD a identifié le personnel qui veillera à ce que tout le monde puisse quitter les bureaux de l'APWD pendant une évacuation. Il se peut que le plan d'évacuation d'urgence existant doive encore être revu pour veiller à ce que les besoins spécifiques des employés et des visiteurs handicapés soient pris en compte.
- L'environnement bâti actuel des bureaux de l'APWD n'est peut-être pas entièrement accessible aux personnes handicapées.
- Les contrats de location des bureaux de l'APWD ne comportent peut-être pas encore de clauses relatives à la conformité du propriétaire avec les plus récentes normes d'accessibilité.

## 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 2022-2024 :

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

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. 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.

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.

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

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.

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.

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

### 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.

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

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.

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.

## 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.

Obstacles liés aux technologies de l'information et des communications (TIC) identifiés :

- Les besoins spécifiques des employés et des visiteurs handicapés n'ont pas été pleinement considérés dans l'adoption par l'APWD de ses politiques, systèmes, logiciels et équipements existants.
- Les contenus des sites Web appartenant à l'APWD ne respectent peut-être pas tous les normes d'accessibilité aux sites 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)

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.

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 suivre les normes WCAG 2.1/AODA en ce qui concerne le contenu appartenant à l'APWD sur le site Web du projet. 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 contenu Web dans des formats adaptés sur demande.

## 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.

Obstacles liés aux communications identifiés :

- Les informations ne sont pas toujours communiquées dans des formats accessibles de manière cohérente dans l'ensemble de l'organisation, et tous les employés ne sont pas formés à l'élaboration de communications accessibles.
- L'APWD ne dispose actuellement d'aucune ressource pour les communications accessibles comme le braille ou les interprètes en langue des signes (y compris la langue des signes autochtone).

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 2022-2024 :

a) Communication et formats accessibles (2023-2024)

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.

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.

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

L'APWD continuera à encourager et à accepter les commentaires du personnel et du public en matière d'accessibilité afin de veiller à l'amélioration continue de l'élaboration de communications accessibles.

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

L'APWD recherchera, identifiera et développera des relations avec des organisations tierces et des fournisseurs de services de communication accessibles, 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 alternatifs, 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.

## 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.

### Obstacles à la conception et à la prestation des programmes et des services identifiés :

- Les employés peuvent ne pas être formés, ou ne pas être au courant de la formation, des ressources et des informations sur l'accessibilité mises à leur disposition.
- Il se peut que l'accessibilité n'ait pas été pleinement prise en compte dans la conception et la prestation des programmes et des services de l'APWD, tant pour le personnel que pour le public.

### 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 2022-2024 :

a) **Examen des programmes et des services sous le prisme de l'accessibilité**  
(2023-2024)

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.

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

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.

b) **Formation et ressources accessibles**  
(2023-2024)

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.

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.

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.

## 2.5 Acquisition de biens, de services et d'installations

Comme indiqué dans sa politique d'accessibilité, l'APWD intégrera les considérations d'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.

### Obstacles à l'acquisition de biens, de services et d'installations identifiés :

Les obstacles suivants ont été identifiés :

- Les critères d'accessibilité ne sont pas encore intégrés dans les processus d'approvisionnement de l'APWD.
- La passation de marchés de construction, de biens et de services n'a peut-être pas encore pris en compte les exigences d'accessibilité de la *Loi*.

### 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 2022-2024 :

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

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.

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

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.

## 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.

### Obstacles liés au transport identifiés :

Les obstacles suivants ont été identifiés :

- Le parc automobile existant n'a peut-être pas tenu compte des exigences de la *Loi*.
- Les employés peuvent ne pas savoir comment accéder aux véhicules de la flotte et quelles sont les mesures adaptées disponibles lorsqu'ils utilisent ces véhicules.

### 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 2022-2024 :

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

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.

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.

#### b) Nouveaux véhicules (2024)

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.

## Partie 3 : Consultations et communications

### 3.0 Résumé des consultations

En préparation de ce plan, l'APWD a mené des consultations auprès de ses employés, du public et d'autres sociétés d'État. Les objectifs des consultations et des communications étaient les suivants :

- Recueillir les commentaires du personnel de l'APWD, du public et des personnes handicapées afin de les incorporer dans le plan d'accessibilité de l'APWD mandaté par le gouvernement fédéral.
- Veiller à ce que le personnel de l'APWD, le public et les personnes handicapées soient informés des possibilités de faire part de leurs commentaires sur le plan d'accessibilité.
- Respecter les exigences en matière de consultation énoncées dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et le Règlement sur l'accessibilité du Canada.

#### Calendrier et activités de consultation

Entre juin et août 2022, l'APWD a reçu des contributions et des commentaires de plus de 20 membres du public, de 51 employés de l'APWD et de deux sociétés d'État fédérales afin de contribuer à l'élaboration du plan d'accessibilité pluriannuel.

Les consultations suivantes ont eu lieu :

- **Réunions virtuelles avec les sociétés d'État** : L'APWD a organisé deux réunions virtuelles avec deux sociétés d'État en juillet 2022 pour connaître leur approche, obtenir des commentaires sur les stratégies de consultation de l'APWD et partager des idées.
- **Enquête en ligne auprès des employés** : Une enquête recueillant les commentaires sur l'accessibilité de l'APWD a été mise à la disposition du personnel du 8 au 24 août 2022. Cinquante et une réponses ont été reçues, dont cinq de répondants auto-identifiés comme handicapés.
- **Enquête publique en ligne** : Une enquête publique visant à recueillir des commentaires sur l'accessibilité de l'APWD était disponible du 15 août au 7 septembre 2022. Vingt-et-une réponses ont été reçues, trois répondants s'étant identifiés comme ayant un handicap et sept s'étant identifiés comme aidants d'une personne handicapée.
- Un groupe de discussion interne de l'APWD et une session de groupe de discussion publique externe ont été planifiés et communiqués aux publics concernés, mais aucun employé ou membre du public ne s'est inscrit pour participer à ces événements.

Nous avons posé diverses questions aux employés de l'APWD et au grand public pour les aider à identifier les obstacles existants dans les domaines de l'emploi, de l'environnement bâti, de l'information, des communications et des technologies, des communications en dehors des TIC, des programmes et des services, des achats et des transports. Les commentaires reçus dans le cadre des consultations ont été utilisés pour identifier les obstacles mentionnés dans le présent plan ainsi que pour informer les mesures élaborées pour les éliminer à l'avenir.

Il convient également de noter qu'en plus d'utiliser les canaux de communication de l'APWD, cette dernière a demandé aux organisations et aux organismes locaux qui desservent les personnes handicapées dans la région de Windsor de soutenir la communication des possibilités de consultation et de recueillir leurs commentaires.

### 3.1 Rapports d'étape et rétroaction

#### Rapports d'étapes

L'APWD publiera des rapports d'étape du plan avant le premier (fin 2023) et le deuxième (fin 2024) anniversaire de la date de publication du plan (décembre 2022). À cette occasion, l'APWD consultera les personnes handicapées pour la préparation de son rapport d'étape.

Les rapports d'étape comprendront les informations requises en vertu de la *Loi* et du Règlement, y compris la manière dont les personnes handicapées ont été consultées et dont les commentaires ont été utilisés dans la préparation du rapport.

#### Fournir une rétroaction

Les employés et les membres du public sont encouragés à continuer à signaler les problèmes d'accessibilité, à fournir un retour d'information ou à demander des renseignements supplémentaires concernant le plan en contactant l'APWD à l'adresse [info@wdbridge.com](mailto:info@wdbridge.com) ou au 1 844 322-1733.

### 3.2 Communication du plan d'accessibilité pluriannuel

Le plan d'accessibilité pluriannuel de l'APWD est disponible en formats adaptés sur demande et peut être consulté :

- sur le site Web du projet : [gordiehoweinternationalbridge.com/Accessibility](http://gordiehoweinternationalbridge.com/Accessibility)
- par demande écrite à l'adresse suivante : Autorité du pont Windsor-Détroit, 100, avenue Ouellette, bureau 400

Windsor, Ontario, N9A 6T3

- par demande téléphonique au : 1 844 322-1733
- par demande par courriel à : [info@wdbridge.com](mailto:info@wdbridge.com)

L'APWD fournira un plan imprimé, en gros caractères, en braille, en format audio ou dans un format électronique compatible avec la technologie d'adaptation destinée à aider les personnes handicapées, au plus tard 45 jours après une demande de plan en braille ou en format audio, ou 15 jours après une demande de plan dans tout autre format.

## Remerciements

L'APWD tient à reconnaître l'engagement du conseil d'administration, des employés et du groupe de travail interne, de la communauté de Windsor et des autres sociétés d'État pour leurs conseils dans la préparation de ce plan d'accessibilité pluriannuel.

## 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 BRIDGE AUTHORITY | AUTORITÉ DU PONT WINDSOR-DETROIT

Aussi disponible en anglais  
© Autorité du pont Windsor-Détoit, Windsor, 2022  
Conception : Affaires générales et relations extérieures