



PORT de
vancouver

Administration portuaire
Vancouver-Fraser

Plan d'accessibilité

1er juin 2023 au 31 mai 2026

Dernière révision : 24 mars 2024

Contents

Message du président et directeur général	1
1. Consultations	2
1.1. Consultations avec les groupes de discussion.....	2
1.2. Consultations avec les membres du personnel	2
1.3. Consultations avec les partenaires clés	2
2. Domaines en vertu de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	3
2.1. Emploi	3
2.2. Environnement bâti	4
2.3. Communications, autres que les technologies de l'information et des communications.....	9
2.4. Technologies de l'information et des communications (TIC)	13
2.5. Acquisition de biens, de services et d'installations	14
2.6. Conception et prestation de programmes et de services.....	15
2.7. Transport	17
3. Culture d'inclusion et d'accessibilité.....	18
4. Dispositions des règlements relatifs à l'accessibilité de l'OTC.....	21
5. Général.....	21
Personne désignée pour recevoir la rétroaction	21
Comment soumettre de la rétroaction	22
Rétroaction anonyme.....	22
Pour le public.....	22
Pour les membres du personnel	22

Message du président et directeur général

À l'Administration portuaire Vancouver-Fraser, 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 2040, 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. C'est avec plaisir que je partage ce plan qui constitue une étape importante vers une organisation plus accessible et inclusive.

Nous avons fait des progrès au fil des ans, mais nous savons que nous pouvons faire mieux. Grâce à notre nouveau plan d'accessibilité, nous franchissons une nouvelle étape vers un milieu de travail entièrement accessible et sans obstacles, tout en nous appuyant sur les progrès que nous avons déjà réalisés.

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 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 ouvert et collaboratif ont guidé l'élaboration de notre plan et nous ont permis de créer des mesures concrètes pour un milieu de travail plus accessible et inclusif.

Alors que nous poursuivons notre cheminement pour améliorer l'accessibilité à l'Administration portuaire, et conformément à notre valeur d'entreprise d'amélioration continue, nous nous engageons à revoir et à mettre à jour notre plan à mesure que nous en apprendrons davantage. Évidemment, une organisation vraiment accessible est une organisation dans laquelle chaque personne se sent habilitée à s'améliorer, j'encourage donc notre personnel, nos locataires et les membres de la communauté portuaire à nous faire part de leurs commentaires. Nous remercions les personnes et les organisations qui ont collaboré et continuent de collaborer avec nous dans ce cheminement pour leur précieuse contribution et nous nous réjouissons de faire partie d'un avenir plus inclusif et accessible.



Peter Xotta
président et directeur général

1. Consultations

Le plan d'accessibilité de l'Administration portuaire Vancouver-Fraser (« l'Administration portuaire ») a été élaboré et continuera d'être mis à jour et amélioré grâce à la rétroaction de personnes ayant un handicap. Les consultations menées ont permis d'identifier les obstacles dans le plan, de même que les mesures proposées pour les éliminer et les prévenir.

Les consultations suivantes ont été menées :

1.1. Consultations avec les groupes de discussion

En 2020, Frame & Associates Consulting, une société de conseils externe en diversité, a été mandatée pour diriger des groupes de discussion confidentiels formés de membres du personnel afin d'identifier et de remédier aux obstacles systémiques à l'inclusion en milieu de travail. La participation du personnel était volontaire et les gens ont partagé leur point de vue sur le recrutement, les entrevues et la sélection, la promotion et le perfectionnement, ainsi que la culture du milieu de travail. De la rétroaction ciblée a été recueillie auprès de membres du personnel ayant un handicap, puis elle a été partagée avec l'employeur de façon anonyme, le tout accompagné de recommandations.

1.2. Consultations avec les membres du personnel

En 2023, on a invité les membres du personnel ayant un handicap à participer à des entrevues individuelles avec la même société de conseils en diversité. On a demandé aux membres du personnel de contacter directement la ou le consultant externe pour demander une entrevue. Les entrevues téléphoniques ont été réalisées et la rétroaction confidentielle sur les obstacles à l'accessibilité a été recueillie, de même que des suggestions pour les éliminer et les prévenir.

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 confidentielle avec la ou le consultant externe.

1.3. Consultations avec les partenaires clés

On a invité la direction des services, les gestionnaires et les responsables des ressources humaines à identifier les obstacles à l'accessibilité et à proposer des mesures pour les éliminer. La personne à la présidence du syndicat et le conseiller ou la conseillère à l'inclusion ont participé aux entrevues avec la ou le consultant. Des organisations au service des personnes ayant un handicap ont également participé aux entrevues avec la ou le consultant.

Un ou une spécialiste de l'accessibilité et de l'inclusion avec une expérience vécue a aussi servi de ressource externe clé dans l'élaboration du plan et a participé à l'identification des obstacles et à la proposition de mesures pour les surmonter.

2. Domaines en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

2.1. Emploi

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

Emploi		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixes
<p>(1) Objectifs en matière d'équité et d'accessibilité</p> <p>Les employés potentiels et actuels ne sont pas au courant de l'engagement de l'Administration portuaire envers l'accessibilité et les objectifs de représentation de l'équité en matière d'emploi.</p>	<p>Établir et concevoir nos objectifs stratégiques en matière d'équité et d'accessibilité.</p> <p>Faire connaître à l'interne et à l'externe notre engagement envers l'accessibilité et nos objectifs de représentation de l'équité en matière d'emploi pour les personnes vivant avec un handicap.</p>	3 ^e trimestre 2025
<p>(2) Offres d'emploi</p> <p>Les candidats potentiels en situation de handicap ne sont pas au courant des aménagements ou ils ne leur sont pas offerts pendant le processus de recrutement.</p>	<p>Renforcer notre engagement envers l'accessibilité sur la page carrières et d'autres avenues de médias sociaux.</p> <p>Inclure dans les offres d'emploi, à tous les niveaux, une invitation à postuler et la manière de demander un aménagement.</p>	<p>3^e trimestre 2024</p> <p>1^{er} trimestre 2024</p>
<p>(3) Les candidats potentiels en situation de handicap ne sont pas au courant des aménagements ou ils ne leur sont pas offerts pendant le processus de recrutement.</p>	<p>Examiner les offres d'emploi pour s'assurer qu'elles sont accessibles et qu'elles utilisent un langage inclusif.</p> <p>Examiner les descriptions de poste et les exigences des postes pour s'assurer qu'elles ne comportent aucun obstacle</p>	3 ^e trimestre 2025

Emploi		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
	systemique pour les personnes ayant un handicap.	
(4) Il est difficile pour les personnes qui cherchent un emploi et les agences de placement de trouver des offres d'emploi sur le site Web.	Examiner la navigation vers les offres d'emploi sur le site Web et la réviser pour améliorer la visibilité et faciliter la navigation.	4 ^e trimestre 2024
(5) Visibilité et recrutement La visibilité et les partenariats avec des organisations au service des personnes ayant un handicap pour accéder au bassin de talents de personnes ayant un handicap peuvent être limités.	Accroître la visibilité auprès des organisations au service des personnes ayant un handicap. Développer des partenariats avec des agences qui travaillent avec des personnes ayant un handicap à la recherche d'un emploi.	2 ^e trimestre 2024
(6) Candidature La candidature n'est pas offerte dans des formats accessibles.	Offrir le processus de candidature dans différents formats.	2 ^e trimestre 2025

2.2. Environnement bâti

L'**environnement bâti** désigne tous les bâtiments portuaires, y 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.

Environnement bâti		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
<p>(1) Stationnement</p> <p>Il n'y a pas de stationnement accessible pour le personnel à l'Administration portuaire.</p>	<p>Offrir du stationnement accessible au personnel sur les lieux de travail.</p> <p>Évaluer si le stationnement alloué répond aux exigences en matière d'accessibilité.</p> <p>Vérifier la signalisation pour en assurer l'accessibilité (p. ex., gros caractères et symboles qui accompagnent le texte).</p>	3 ^e trimestre 2025
<p>(2) Toilettes pour le personnel</p> <p>Toutes les toilettes n'ont pas une porte d'entrée automatique et les lavabos ne sont pas accessibles pour les personnes en fauteuil roulant.</p>	<p>Examiner et évaluer la possibilité d'installer des portes automatiques dans toutes les toilettes du bureau et de modifier les lavabos.</p>	3 ^e trimestre 2025
<p>(3) Les fonctions automatiques comme la chasse d'eau automatique, les robinets automatiques et le savon automatique ne sont pas offertes dans toutes les toilettes.</p>	<p>Examiner et évaluer le besoin d'installer des chasses d'eau, des robinets et des distributeurs de savon automatiques dans toutes les toilettes du bureau.</p>	3 ^e trimestre 2025
<p>(4) Canada Place</p> <p>Souvent, le bouton d'accessibilité sur la porte d'accès au bureau à partir de la réception ne fonctionne pas, ce qui fait qu'il est difficile pour les</p>	<p>Les équipes d'entretien des installations et de Canada Place doivent instaurer une procédure qui définit « le délai de réponse et de réparation attendus » pour la fonction d'accessibilité de la réception.</p>	2 ^e trimestre 2024

Environnement bâti		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
personnes à mobilité réduite d'y accéder.	Élaborer un plan proactif d'entretien pour la porte d'accès au bureau.	
<p>(5) Accès public</p> <p>Les portes extérieures le long de la promenade pour entrer dans la bâtisse n'ont pas de bouton d'accessibilité. Plus particulièrement, les portes à côté du Centre des découvertes qui donnent accès aux ascenseurs pour se rendre à FlyOver, etc.</p>	Examiner et évaluer la possibilité d'installer des portes automatiques sur les portes extérieures le long de la promenade.	4 ^e trimestre 2025
<p>(6) Toilettes publiques</p> <p>Quand aucun événement n'est prévu au Vancouver Convention Centre à Canada Place, il y a seulement deux toilettes publiques dans le hall d'entrée ou deux étages plus haut à côté de l'entrée de l'attraction FlyOver. Cela peut poser d'importants défis et être source d'inconfort pour les personnes à mobilité réduite.</p>	<p>Explorer et rendre compte de la possibilité d'installer de toilettes publiques supplémentaires et déterminer le budget et le ou les endroits où elles pourraient être situées.</p> <p>Explorer et rendre compte de la possibilité d'ouvrir le Vancouver Convention Centre et de maintenir une de leurs toilettes dans le hall des délégués.</p>	4 ^e trimestre 2024
<p>(7) Bancs de repos</p> <p>Nombre insuffisant de bancs de repos pour répondre aux</p>	Examiner et évaluer le nombre de bancs de repos le long du corridor Canada Place pour accueillir les personnes qui ont	2 ^e trimestre 2025

Environnement bâti		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
besoins des personnes ayant un handicap.	besoin d'endroits pour se reposer.	
(8) Levage vertical Le nombre actuel de levage vertical (escaliers mécaniques, ascenseurs) n'est pas approprié pour répondre à la demande du public/des passagers.	Évaluer la possibilité d'ajouter des escaliers mécaniques et des ascenseurs pour le public.	2 ^e trimestre 2025
(9) Cartes accessibles Il n'y a pas de cartes accessibles des espaces intérieurs et extérieurs.	Créer des cartes accessibles qui indiquent l'emplacement des ascenseurs, des toilettes accessibles et des pièces tranquilles pour les espaces intérieurs et extérieurs.	2 ^e trimestre 2024
(10) Évaluation de l'accessibilité Les recommandations des rapports sur l'accessibilité de la Fondation Rick Hansen n'ont pas été mises en œuvre.	Comparer les critères d'accessibilité de Rick Hansen aux exigences de Accessible Canada et repérer les éventuelles lacunes.	2 ^e trimestre 2024
	Mettre en œuvre les recommandations de la Fondation Rick Hansen pour obtenir la certification or pour les bureaux de Canada Place.	2 ^e trimestre 2025
	Examiner les Lignes directrices canadiennes normalisées d'accessibilité en matière d'environnement bâti et élaborer des plans pour répondre aux exigences.	2 ^e trimestre 2025
(11) Il n'y a pas d'endroit tranquille pour les membres	Identifier une pièce tranquille ou de méditation désignée pour les	2 ^e trimestre 2025

Environnement bâti		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
du personnel neurodivergents ou avec d'autres handicaps.	personnes ayant des besoins en matière de sensibilité, de santé mentale ou de cognition. Identifier des espaces de travail accessibles pour les membres du personnel neurodivergents ou avec d'autres handicaps.	4 ^e trimestre 2023
(12) Il n'y a pas de boucle auditive dans la salle de conférence principale et l'aire d'accueil.	Installer une boucle auditive dans la salle de conférence principale et dans notre aire d'accueil pour les membres du personnel et les visiteurs avec des besoins en matière d'audio.	4 ^e trimestre 2024
(13) Planification d'urgence Les plans d'urgence, les procédures et les politiques ne tiennent peut-être pas compte des besoins des personnes ayant divers handicaps.	Pour le public Examiner et mettre à jour les plans de sécurité pour s'assurer que l'accessibilité fait partie des plans de sécurité et d'urgence pour le public. Pour le personnel Examiner et mettre à jour tous les plans d'urgence pour s'assurer que les tous les besoins en matière d'accessibilité sont pris en compte dans les plans de santé et de sécurité au travail et les plans d'urgence pour le personnel. Chaque année, donner une formation sur la planification d'urgence aux gardiens en cas d'urgence pour le personnel ayant un handicap. Former les	2 ^e trimestre 2024 2 ^e trimestre 2025

Environnement bâti		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
	nouveaux membres du personnel lors de l'intégration.	

2.3. Communications, autres que les technologies de l'information et des communications

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

Communications, autres que les technologies de l'information et des communications		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
<p>(1) Communications inclusives et accessibles</p> <p>Il n'y a pas de lignes directrices en matière de langage inclusif et d'accessibilité dans les communications internes et externes.</p>	<p>Mettre à jour notre guide de rédaction fondé sur les Lignes directrices sur l'écriture inclusive du gouvernement du Canada, ajoutant des orientations pour refléter la diversité et l'inclusion.</p>	2 ^e trimestre 2024
	<p>Mettre à jour notre guide de rédaction pour refléter les exigences en matière d'accessibilité selon le modèle d'Annexe de la Loi canadienne sur l'accessibilité.</p> <p>Informé chaque service de l'organisation des normes en matière de langage inclusif et d'accessibilité qui feront partie de notre guide de rédaction.</p> <p>Examiner et réviser les politiques actuelles de</p>	2 ^e trimestre 2025

Communications, autres que les technologies de l'information et des communications		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
	l'Administration portuaire pour s'assurer qu'elles sont accessibles et utilisent un langage inclusif.	
(2) Il n'y a pas de cartes accessibles en ligne sur le site Web.	Étudier la possibilité de créer une carte d'accessibilité et de l'afficher en ligne. Créer une page d'accessibilité sur un site Web externe qui met en évidence l'engagement en matière d'accessibilité.	4 ^e trimestre 2024 4 ^e trimestre 2024
(3) Les images sur les réseaux sociaux n'ont peut-être pas de légendes et de texte alternatif.	Fournir des légendes décrivant les images et du texte alternatif (« alt text ») pour les images sur les réseaux sociaux.	1 ^{er} trimestre 2024
(4) Les vidéos et le contenu marketing ne sont peut-être pas aussi accessibles qu'ils pourraient l'être.	Créer 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, y compris l'offre de légendes, de fichiers .srt pour le sous-titrage, le rythme approprié d'une voix hors champ, etc.	1 ^{er} trimestre 2024
(5) Faible représentation des personnes ayant un handicap dans les éléments visuels.	Interroger les membres du personnel pour voir si des membres ayant un handicap veulent apparaître dans le matériel promotionnel.	2 ^e trimestre 2024 1 ^{er} trimestre 2024

Communications, autres que les technologies de l'information et des communications		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
	Trouver des bénévoles au sein des parties prenantes et des groupes au service des personnes ayant un handicap. Élaborer et communiquer des critères pour la sélection de modèles et de talents pour les ressources vidéo et photo qui incluent des personnes ayant un handicap.	
(6) Rétroaction de la communauté Le processus de participation en ligne et en personne n'est peut-être pas accessible.	Évaluer l'accessibilité du processus de participation et du matériel pour les membres de la communauté ayant un handicap.	2 ^e trimestre 2025
(7) Accessibilité du site Web Documents dans d'autres langues non disponibles dans des formats accessibles pour les consommateurs et les clients.	Mener une recherche sur les besoins des consommateurs et des clients pour savoir s'il est nécessaire de fournir une traduction pour des publics spécifiques.	2 ^e trimestre 2025
(8) Contenu du ou des sites Web pas entièrement accessible (texte, vidéos, images).	Développer et revoir la conception des sites Web de l'Administration portuaire (www.portvancouver.com) et de Canada Place (www.canadaplace.ca). Ceci implique de repenser, réécrire et reconcevoir le contenu.	4 ^e trimestre 2024

Communications, autres que les technologies de l'information et des communications		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
	<p>Aligner les nouveaux sites Web et le contenu sur la <u>Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario</u> et les <u>Règles pour l'accessibilité des contenus (WCAG)</u>, afin de respecter les meilleures pratiques pour offrir du contenu accessible et inclusif sur nos sites Web.</p> <p>Effectuer des tests bêta d'accessibilité du site Web.</p> <p>Tester le site Web en continu pour en vérifier l'accessibilité à mesure que les fonctionnalités sont mises à jour.</p> <p>Évaluer les besoins de formation spécifiques du service quant aux normes WCAG et fournir et recevoir des informations et des communications de manière accessible aux personnes ayant un handicap.</p> <p>S'assurer que les lignes directrices WCAG sont utilisées dans les documents et le contenu en ligne.</p>	
<p>(9) Procédures d'urgence La communication sur les procédures et le matériel</p>	<p>Examiner et réviser les procédures et le matériel de communication d'urgence pour</p>	<p>2^e trimestre 2024</p>

Communications, autres que les technologies de l'information et des communications		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
d'urgence n'est peut-être pas accessible.	qu'ils soient entièrement accessibles.	

2.4. 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.

Technologies de l'information et des communications (TIC)		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
(1) Il n'y a pas de lignes directrices en matière de langage inclusif et d'accessibilité dans les communications internes et externes.	Effectuer une vérification de l'accessibilité avec l'apport du personnel et de la clientèle en situation de handicap.	4 ^e trimestre 2024
	Surveiller la compatibilité des technologies d'assistance avec celles identifiées dans la vérification.	En continu
	Évaluer l'accessibilité des outils d'information, de communication et de technologie avec des plans de remplacement pour ceux qui ne répondent pas aux normes d'accessibilité.	2 ^e trimestre 2024
(2) La gamme de ressources et de technologies offertes au	Examiner les applications Web et informatiques pour s'assurer qu'elles sont toujours accessibles.	Annuellement
	En consultation avec l'approvisionnement, identifier	En continu

Technologies de l'information et des communications (TIC)		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
personnel ne répond peut-être pas aux besoins des membres du personnel ayant un handicap.	les technologies et les équipements d'assistance appropriés pour les membres du personnel ayant un handicap.	

2.5. 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.

Acquisition de biens, de services et d'installations		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
(1) Sensibilisation des fournisseurs Le programme de diversité des fournisseurs n'est pas en place pour encourager les personnes ayant un handicap à fournir des biens et services.	Travailler avec des agences d'accréditation pour développer un programme de diversité des fournisseurs afin de créer des opportunités équitables pour les personnes ayant un handicap.	2 ^e trimestre 2025
(2) Accent mis sur le personnel Aucune évaluation de l'équipement, des services et des installations utilisés par les membres du personnel ayant un handicap n'a été faite.	Vérifier l'accessibilité de l'équipement, des services et des installations pour identifier les obstacles à l'accessibilité et élaborer un plan pour les éliminer en travaillant avec l'équipe d'approvisionnement.	4 ^e trimestre 2025
(3) Critères d'approvisionnement Il y a un manque de connaissances sur les	Créer des lignes directrices et des listes de contrôle pour l'accessibilité de l'approvisionnement.	2 ^e trimestre 2024 pour l'équipe d'approvisionnement

Acquisition de biens, de services et d'installations		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
exigences en matière d'accessibilité dans les politiques et les procédures d'approvisionnement ainsi que sur les ressources.	Offrir une formation sur l'accessibilité à l'équipe d'approvisionnement et élaborer un plan de formation sur l'accessibilité spécifique à l'approvisionnement pour l'organisation.	et 2 ^e trimestre 2025 pour l'organisation
(4) Les exigences en matière d'approvisionnement ne font pas partie des critères standard d'évaluation des soumissions.	Tenir compte des principes de conception universelle dans le processus d'approvisionnement pour l'achat d'équipements et d'installations pour le personnel. Évaluer et communiquer aux fournisseurs les exigences en matière d'accessibilité aux fournisseurs dans le modèle de Demande de proposition.	2 ^e trimestre 2025

2.6. 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.

Conception et prestation de programmes et de services		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
(1) Événements communautaires L'augmentation du coût pour offrir des événements communautaires d'envergure peut limiter la capacité d'offrir de	Établir un budget d'aménagement chaque année pour offrir l'interprétation en langue des signes et autres adaptations requises.	2 ^e trimestre 2024

Conception et prestation de programmes et de services		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
l'interprétation en langue des signes américaine (ASL) sur toutes les scènes. Actuellement, l'ASL est offert seulement sur la scène principale de Canada Ensemble.		
(2) Les communications sur l'accessibilité et sur la façon de demander des mesures d'adaptation ne sont pas mises à la disposition du public.	Faire connaître au public l'engagement envers l'accessibilité et la façon de demander des mesures d'adaptation.	2 ^e trimestre 2024
(3) Programmes Aucune adaptation spécifique n'est en place pour s'assurer que tout le monde peut accéder aux programmes de formation.	Préparer les transcriptions de la formation en ligne pour qu'elles soient disponibles au besoin. Ajouter d'autres fonctionnalités d'accessibilité comme l'ASL, les formats substitués, les gros caractères, les sous-titres codés pour les vidéos, etc.	2 ^e trimestre 2024
(4) Le système de réservation pour les programmes éducatifs et communautaires n'est peut-être pas accessible pour tout le monde.	Vérifier l'accessibilité des procédures de réservation et les formulaires.	4 ^e trimestre 2025
(5) Les lignes directrices en matière d'accessibilité ne sont pas mises à la disposition du personnel qui coordonne les événements et les programmes à l'Administration portuaire	Élaborer des lignes directrices sur l'accessibilité des programmes et des services décrivant les exigences quant à la planification et aux messages pour les événements.	2 ^e trimestre 2024

Conception et prestation de programmes et de services		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
Vancouver-Fraser et à Canada Place.		
(6) L'équipe de prestation des programmes n'a pas reçu de formation sur l'accessibilité propre au service.	<p>Offrir une formation de sensibilisation au handicap et à l'accessibilité propre au service pour les membres de l'équipe des programmes.</p> <p>Offrir chaque année une formation de sensibilisation à l'accessibilité pour les nouveaux membres du personnel.</p>	4 ^e trimestre 2024

2.7. Transport

Les mesures dans la section **transport** visent à éliminer les obstacles liés à l'accès aux installations de l'Administration portuaire.

Transport		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
(1) Espace limité pour l'entreposage des voiturettes de golf pour aider les visiteurs, les passagers et les membres du personnel à mobilité réduite.	Évaluer la possibilité d'ajouter un accès aux voiturettes de golf et de l'espace pour les entreposer.	2 ^e trimestre 2024
(2) Les agents de la circulation et le personnel du service à la clientèle n'ont peut-être pas reçu de formation pour aider les personnes ayant un handicap.	Offrir chaque année aux agents de la circulation et au personnel du service à la clientèle une formation sur l'accessibilité et l'inclusion.	2 ^e trimestre 2024
(3) Les cartes de transport et les moniteurs en temps réel	Examiner et évaluer les cartes et les moniteurs en temps réel	2 ^e trimestre 2025

Transport		
Obstacles	Mesures	Échéanciers fixés
ne sont peut-être pas à la disposition de tout le monde.	pour identifier et éliminer les obstacles à l'accessibilité.	

3. 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. Le port a mis en place des processus internes et a établi des partenariats externes avec des organismes 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. Les thèmes ont été identifiés par « Catégorie ».

Culture d'inclusion et d'accessibilité		
Catégorie	Mesures	Échéanciers fixés
(1) Engagement envers l'accessibilité	Élaborer un énoncé d'engagement envers l'accessibilité en consultation avec les personnes ayant un handicap. Faire connaître l'énoncé d'accessibilité sur le site Web. Demander un budget pour les dépenses de fonctionnement et	4 ^e trimestre 2024

Culture d'inclusion et d'accessibilité		
Catégorie	Mesures	Échéanciers fixés
	<p>d'immobilisations de 2024-2025.</p> <p>Embaucher une conseillère ou un conseiller principal pour l'inclusion et l'accessibilité.</p>	
(2) Sécurité et inclusion pour les membres du personnel ayant un handicap	<p>Élaborer et offrir une formation aux gestionnaires d'embauche et aux 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 à répondre à leurs besoins d'aménagements :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pendant le processus de recrutement • Au cours du cycle de vie des membres du personnel 	2 ^e trimestre 2025
	<p>Adopter une approche centrée sur le membre du personnel en matière d'aménagement et de technologie d'assistance.</p>	1 ^{er} trimestre 2026
	<p>Offrir une formation sur la sensibilisation à la diversité et l'accessibilité à tous les membres du personnel.</p>	1 ^{er} trimestre 2026
	<p>Explorer la création d'un groupe de ressources pour les membres du personnel ayant un handicap. Dans l'intervalle, désigner une protectrice ou un protecteur du personnel pour l'accessibilité comme personne</p>	2 ^e trimestre 2025

Culture d'inclusion et d'accessibilité		
Catégorie	Mesures	Échéanciers fixés
	de soutien pour que les membres du personnel reçoivent de l'aide pour demander des mesures d'adaptation.	
(3) Lieux de travail accessibles pour les membres du personnel ayant un handicap	<p>Élaborer et faire connaître les procédures d'adaptation pour le personnel, y compris les échéanciers, qui contacter et un processus pour les aménagements temporaires pendant que les aménagements officiels sont en cours d'approbation.</p> <p>Faire connaître la politique 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'adaptations.</p> <p>Consulter 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.</p>	<p>4^e trimestre 2024</p> <p>4^e trimestre 2023</p> <p>En continu</p>
(4) Services accessibles pour le public	Faire connaître au public l'engagement envers l'accessibilité et la manière de demander un aménagement.	2 ^e trimestre 2024
(5) Rétroaction continue	Créer un ou des mécanismes de rétroaction pour le personnel	2 ^e trimestre 2023

Culture d'inclusion et d'accessibilité		
Catégorie	Mesures	Échéanciers fixés
	et le public pour que le port puisse cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité.	

4. Dispositions des règlements relatifs à l'accessibilité de l'OTC

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

Nos obligations sont énoncées dans les articles suivants du RTAPH :

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

L'Administration portuaire travaille fort de dépasser ces réglementations afin de garantir à tous les passagers ne expérience de voyage agréable

5. Général

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.

Personne désignée pour recevoir la rétroaction

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.

Comment soumettre de la rétroaction

Courriel :	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.

Si vous souhaitez recevoir ce rapport dans un autre format, communiquez avec les Ressources humaines aux coordonnées ci-dessous. Vous pouvez vous attendre à recevoir le rapport dans un autre format dans les délais suivants :

- Pour les formats suivants : imprimé, gros caractères et électronique, 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