

	<p>S'applique à : Tous les entrepreneurs indépendants, les agents, les bénévoles ou autres; ou toutes autres personnes qui fournissent des biens et/ou services aux membres du public et aux tiers.</p>	<p>Émis:</p>	<p>Révision #</p>
<p>Auteur:</p>	<p>Approuvé:</p>	<p>Prochaine révision:</p>	

## Politique sur l'accessibilité – Administration portuaire de Belledune

### 1. Général

#### Rétroaction

À l'Administration portuaire de Belledune (APB), nous nous efforçons constamment d'améliorer l'accessibilité. Les rétroactions, les questions ou suggestions concernant l'accessibilité sont les bienvenus. L'organisation veillera à ce que son processus de réception et de réponses aux rétroactions soit accessible selon les besoins et/ou les demandes. Les rétroactions peuvent être fournies de la manière suivante:

**Par courriel :** [HR@portbelledune.ca](mailto:HR@portbelledune.ca)

#### Par la poste :

Administration portuaire de Belledune  
À l'attention des Ressources humaines  
112 Promenade Shannon  
Belledune, NB E8G 2W2

**Par téléphone :** (506) 522-1200

Cette politique ainsi que le plan d'accessibilité sont disponibles dans les formats alternatifs sur demande : impression de gros caractères, brailles, audio et format électronique. Les demandes pour ses formats alternatifs peuvent être faites via les coordonnées ci-dessus.

### 2. Déclaration d'accessibilité

L'APB s'engage à respecter les normes d'accessibilité établies dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Dans le cadre de cet engagement, L'APB identifiera, supprimera et préviendra les obstacles pour les personnes ayant un handicap dans les domaines suivants :

- l'emploi
- l'environnement bâti

- l'information, les communications et les technologies
- l'approvisionnement en bien, services et installation
- la conception et la prestation de programme et de services.

L'APB s'engage à fournir un environnement accessible où tous les individus ont un accès égal aux services et à l'emploi de l'organisation qui répond aux besoins individuels des personnes ayant un handicap, tout en préservant leur dignité et leur indépendance. L'APB croit en l'intégration et prendra des mesures, lorsque possible, pour prévenir et éliminer les obstacles à l'accessibilité de manière opportune.

L'APB doit élaborer, mettre en œuvre et maintenir des politiques et des procédures régissant la prestation de services et d'installation aux personnes ayant un handicap de manière à :

- Préserver leur dignité, leur indépendance et leur vie privée.
- Fournir sur demande des formats accessibles ou des supports de communication.
- Chercher à fournir des services intégrés.
- Offrir une opportunité équitable à tous pour obtenir, utiliser et bénéficier de nos services et de nos emplois.
- Prends en compte le handicap d'une personne.
- Lorsqu'aucune solution accessible n'est disponible, proposer une alternative raisonnable.

### **3. Champs application:**

Cette politique s'applique à tous les employés de l'APB, les entrepreneurs indépendants, les agents, les bénévoles ou autres; ainsi qu'à toutes les autres personnes qui fournissent des biens et/ou des services aux membres du public et aux tiers.

### **4. Consultations:**

Pour préparer cette politique et le plan d'accessibilité, l'APB a consulté Habilité Nouveau-Brunswick. Habilité Nouveau-Brunswick fournit une expertise aux employeurs situés au Nouveau-Brunswick en matière d'accessibilité. Cette organisation emploie et représente des individus des groupes cibles de personnes ayant un handicap qui pourraient être affectés par des obstacles.

La consultation avec Habilité Nouveau-Brunswick comprenait :

- Une évaluation complète du site physique avec un rapport identifiant tous les obstacles observés par les professionnels lors de l'examen, ainsi que des recommandations.
- Fourniture d'exigence en matière de TIC.
- Identification des ressources de formation.
- Identification des ressources en matière d'emploi.
- Identification d'autres ressources.
- Identification des programmes de formation pour le personnel.

### **5. Formation:**

L'APB offrira une formation à tout le personnel pour les sensibiliser aux obstacles susceptibles d'avoir un impact sur les personnes ayant un handicap, afin de comprendre comment ils peuvent contribuer à créer un milieu de travail inclusif, ainsi que pour comprendre leurs obligations et les attentes de l'APB concernant leurs comportements en milieu professionnel.

Plusieurs ressources seront utilisées pour le personnel de direction et les employés, notamment :

- [Vers l'Accessibilité \(verslaccessibilite.ca\)](http://verslaccessibilite.ca)

Le guide de langage inclusif fourni par inclusion Nouveau-Brunswick sera également utilisé comme référence pour les employés.

## **6. Dispositifs d'assistance:**

Les personnes ayant un handicap sont autorisées à utiliser leurs propres dispositifs d'assistance lorsqu'elles se trouvent sur les lieux de l'APB dans le but d'obtenir, d'utiliser ou de bénéficier des services, programmes et installations de l'APB. Si un obstacle physique, technologique ou de tout autre type empêche l'utilisation d'un dispositif d'assistance sur les lieux de l'APB, l'APB fera de son mieux pour éliminer ses obstacles. Si l'APB n'est pas en mesure d'éliminer l'obstacle, elle demandera à la personne ayant un handicap comment elle peut être accommodée et quelles mesures alternatives permettraient un accès égal aux services, programmes et installation de l'APB. L'APB fera de son mieux pour fournir à la personne des moyens d'assistance alternatifs.

## **7. Emploi:**

- **Recrutement**

L'APB accueille favorablement les candidats ayant un handicap dans son processus de recrutement et fournit des informations sur la disponibilité des accommodements sur demande. Les candidats sélectionnés pour un entretien et/ou une évaluation seront informés que des accommodements sur les documents utilisés dans le processus de recrutement sont disponibles sur demande. L'APB inclura dans la section carrière du site web et dans les annonces d'emploi ce qui suit : « L'Administration portuaire de Belledune est un employeur offrant l'égalité des chances. Les candidats nécessitant des accommodements dans le processus de recrutement peuvent contacter [HR@portbelledune.ca](mailto:HR@portbelledune.ca) pour obtenir de l'aide. ». L'APB consultera tout candidat qui demande un accommodement de manière à prendre en compte les besoins du candidat. Les candidats retenus seront informés de la politique de l'APB en matière d'accommodement pour les employés ayant un handicap dans le cadre de leur emploi.

- **Soutien aux employés**

L'APB informe les employés des politiques d'accessibilité et d'accommodement disponibles pour soutenir les employés ayant un handicap. L'APB fournit ces informations aux nouveaux employés dès que possible après le début de leur emploi.

- **Plan d'accommodement**

Conformément à la politique d'accommodement, les personnes ayant besoin d'accommodement sur les lieux du travail à l'APB peuvent demander un accommodement raisonnable. Au besoin, un plan d'accommodement peut inclure des informations individualisées sur la réponse aux urgences en milieu de travail.

- **Processus de retour au travail**  
Comme précisé plus en détail dans la politique d’accommodement en milieu de travail, les employés reprenant le travail et nécessitant des accommodements liés au handicap peuvent demander qu’un plan d’accommodement soit élaboré pour faciliter le retour au travail.
- **Gestion de la performance, développement de carrière et réaffectation**  
L’APB prendra en compte les besoins en accessibilité de ses employés ayant un handicap ainsi que tout plan d’accommodement individuel lors de la fourniture de développement de carrière, de gestion de la performance et de réaffectation.
- **Conception des espaces publics**  
L’APB se conformera aux exigences, y compris les exigences de consultations, lors de la réalisation de nouvelles constructions et de rénovation des espaces publics.
- **Ressources de recrutement**  
L’APB a identifié les organisations suivantes pouvant fournir de l’aide en matière de recrutement et d’assistance avec les accommodements nécessaires :
  - Inclusion Nouveau-Brunswick
    - [Inclusion NB - Inclusion NB](#)
  - INCA éliminons les barrières architecturales
    - [Éliminons les barrières architecturales | INCA](#)
  - Réadaptation en déficience visuelle Canada
    - [Accueil | Réadaptation en déficience visuelle Canada \(visionlossrehab.ca\)](#)
  - Service aux sourds et malentendant du Nouveau-Brunswick
    - <https://nbdhhs.com:451/>
  - Inclusion NB
    - [Inclusion NB](#)

## 8. Technologie de l’information et de la communication (TIC):

Nous communiquons avec les personnes en tenant compte de leur handicap. Nous proposons plusieurs méthodes de communication qui seront rapidement fournies aux employés ou aux clients sur demande.

Format accessible et soutien à la communication

L’APB s’efforcera de communiquer avec les parties prenantes de l’APB et les employés ayant un handicap de manière à tenir compte de leur handicap. Nous fournirons, sur demande et en consultation avec la personne faisant la demande, un format accessible ou des supports de communication pour eux. Les formats accessibles et le soutien à la communication seront fournis en temps opportun en tenant compte des besoins en accessibilité de la personne

### Site web.

L’APB veillera à ce que son site soit conforme au WCAG 2.0 AA en utilisant la plateforme Wix.

## **Réseaux sociaux**

Les publications sur les réseaux sociaux seront aussi accessibles que possible, notamment en ce qui concerne les publications contenant des informations essentielles pour notre public, notamment :

- Assurer un bon contraste entre les couleurs de fonds et de premier plan.
- Dans la mesure du possible, réduire la quantité de texte dans une publication d'image.
- Fournir une alternative textuelle aux images lorsque possible.
- Fournir une alternative textuelle aux médias dans la légende de la publication.
- Ne pas dépendre de la vidéo ou de l'audio pour présenter des informations essentielles.

## **9. Communication non liée aux TIC**

L'APB s'efforcera de répondre aux besoins en communication des personnes en ayant des barrières, notamment :

- Ses accommodements seront fournis sur demande :
  - La langue des signes américaine
  - La langue des signes québécoise
  - La langue des signes autochtones
- L'environnement physique, en particulier les espaces publics, comportera l'utilisation du braille sur la signalisation.
- Les plans d'urgence prendront en compte les personnes ayant des barrières de communication.

L'APB fournira des ressources au personnel pour les aider à créer des documents accessibles en :

- Garantissant l'accès à des programmes qui facilitent la création de documents accessibles.
- Fournissant une formation au personnel sur la création de documents accessibles.

## **10. Environnement physique**

L'APB s'assurera que les espaces publics de l'environnement soient évalués et que, si nécessaire, des plans soient en place pour garantir l'accessibilité ou la mise à disposition d'accommodement répondant au besoin des employés, des clients et de l'entreprise.

- Des ajustements pratiques seront effectués dès que possible.
- Lorsque les changements requis ne sont pas réalisables, des accommodements seront mis en place pour garantir que les exigences en matière d'accessibilité soient respectées.
- L'APB se conformera aux exigences de consultation lors de la réalisation de nouvelles constructions et de la rénovation d'espace public.

## **11. Approvisionnement en biens, services et installations**

L'APB veillera à ce que les activités d'approvisionnement soient accessibles à tous les fournisseurs.

- L'APB veillera à ce que les activités d'approvisionnement incluent des informations sur l'engagement de l'organisation en matière d'accessibilité et des coordonnées pour obtenir des informations sur la façon dont les accommodements peuvent être demandés.
- Sur demande, des accommodements peuvent être fournis à ceux qui fournissent des services à l'APB dans le cadre de son processus d'approvisionnement.
- Les biens achetés par l'APB, y compris les services ou les travaux réalisés sur les installations, tiendront compte des exigences en matière d'accessibilité de l'APB dans le cadre d'un processus d'achat.

## **12. Conception et prestation de services**

L'APB veillera à ce que sa conception et sa prestation de service répondent aux exigences en matière d'accessibilité.

L'APB va:

- Éliminer, dans la mesure du possible, les obstacles physiques.
- Accommoder les demandes des clients pour répondre aux exigences en matière d'accessibilité.
- Communiquer aux clients son intention de répondre aux exigences en matière d'accessibilité et fournir des coordonnées pour les questions liées à l'accessibilité.
- Fournir un mécanisme de rétroaction aux clients concernant les exigences en matière d'accessibilité.

## **13. Transport**

L'APB ne fournit pas de service de transport aux clients, mais propose parfois des visites de ses installations, comprenant le transport sur place.

De plus, les employés qui entrent dans la zone portuaire doivent laisser leurs véhicules à l'extérieur des portes et se déplacer sur le site avec un véhicule de l'entreprise.

L'APB reconnaît que les véhicules de transport actuel ne sont pas accessibles aux personnes en fauteuil roulant, ce qui pose des restrictions pour certains membres du personnel ou participant aux visites

- L'APB informera les organisateurs des visites de la barrière potentielle et cherchera à travailler avec eux pour trouver des alternatives qui pourraient répondre aux exigences de sécurité tout en surmontant la barrière de manière individuelle.
- En cas de barrière rencontrée par un employé en raison du véhicule, l'APB travaillera avec lui pour déterminer une façon de surmonter la barrière dans la mesure du possible, tout en respectant les obligations en matière de sécurité.

---

**Glossaire:** Les mots et expressions suivantes ont les significations correspondantes à cette politique :

**La Loi canadienne sur l'accessibilité** – la *Loi canadienne sur l'accessibilité* reconnaît le cadre existant des droits de l'homme qui soutient l'égalité des personnes ayant un handicap au Canada. Cela comprend:

- *La charte canadienne des droits et libertés*
- *La loi canadienne sur les droits de la personne*
- *Les engagements du Canada en tant qu'État partie à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes ayant un handicap.*

*La Loi canadienne sur l'accessibilité* s'appuie sur ce cadre grâce à une approche proactive et systématique pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité.

L'objectif de *la Loi canadienne sur l'accessibilité* est de rendre le Canada sans obstacle d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2040.

**Format accessible** – toute forme de communication imprimée ou autre support transactionnel qui constitue une alternative à l'impression standard et qui est accessible aux personnes ayant un handicap, comprenant notamment : les gros caractères, les enregistrements audios, le braille et autres formats.

**Accommodement** – Adaptation ou ajustement à l'emploi, des services ou des installations pour les personnes ayant un handicap lorsqu'une conception plus inclusive n'est pas réalisable ou disponible.

Dispositifs d'assistance- tout dispositif utilisé pour aider une personne à effectuer une tâche particulière ou l'aider dans les activités de la vie quotidienne, comprenant notamment : un fauteuil roulant, un lecteur d'écran, un dispositif d'écoute ou une canne.

**Barrières:** “désigne toute chose, y compris tout ce qui est physique, architectural, technologique ou attitudinal, tout ce qui est basé sur l'information ou les communications ou tout ce qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique, qui entrave la participation pleine et égale à la société des personnes ayant une déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle ou une limitation fonctionnelle. “

- **Obstacles comportementaux:** Les barrières attitudinales sont des comportements, des perceptions et des préjugés qui discriminent les personnes ayant un handicap. Ces barrières résultent souvent d'un manque de compréhension, ce qui peut amener des gens à ignorer, à juger ou à avoir des idées fausses sur une personne ayant un handicap.
- **Organisationnelle ou systémiques:** Les barrières organisationnelles ou systémiques sont des politiques, des procédures ou des pratiques qui discriminent injustement et peuvent empêcher les individus de participer pleinement à une situation. Ces barrières organisationnelles ou systémiques sont souvent mises en place involontairement.
- **Physique:** Les barrières physiques sont des éléments des bâtiments ou des espaces extérieurs qui créent des obstacles aux personnes ayant un handicap. Ces obstacles concernent des obstacles tels que la conception des escaliers ou de portes d'un bâtiment, l'agencement des pièces ou la largeur des couloirs ou des trottoirs.

- **Information ou communications:** Les barrières de l'information ou de communication se produisent lorsque les handicaps sensoriels, tels que l'ouïe, la vue ou les handicaps d'apprentissage, n'ont pas été pris en compte. Ces barrières concernent à la fois l'envoi et la réception d'informations.
- **Technologiques:** Les barrières technologiques se produisent lorsqu'un dispositif ou une plateforme technologique n'est pas accessible à son public cible et ne peut être utilisé avec un dispositif d'assistance. La technologie peut améliorer l'expérience utilisateur, mais elle peut également créer des obstacles involontaires pour certains utilisateurs. Les barrières technologiques sont souvent liées aux barrières de l'information et de la communication.

**Support de communication** – Des supports dont les personnes ayant un handicap peuvent avoir besoin pour accéder à l'information, comprenant notamment : le sous-titrage, les supports de communication alternatifs et augmentés, le langage clair, la langue des signes et d'autres supports qui facilitent la communication efficace.

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

**Intégration** – L'intégration signifie que les politiques, programmes et services, y compris les pratiques et procédures, sont conçus pour être accessibles à tous, y compris aux personnes ayant un handicap.

---

Politiques et procédures connexes:

- Politique d'accommodement
- Plan d'accessibilité