

Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba : 2025 et 2026

Le présent document est disponible en d'autres formats, sur demande.

Pour demander le présent document dans un autre format ou pour formuler des commentaires au sujet du présent Plan, veuillez communiquer avec la Commission de la fonction publique, par courriel à l'adresse accessibility@gov.mb.ca, ou par téléphone au 204 945-2332 (à Winnipeg) ou, sans frais, au 1 800 282-8069, poste 2332.

Nous reconnaissons que les travaux de la Commission de la fonction publique du Manitoba se déroulent sur les territoires visés par un traité, sur les terres ancestrales des peuples anishinaabeg, anishinew, dakota oyate, denesuline et nehethowuk et dans la patrie des Métis de la Rivière-Rouge. De plus, nous reconnaissons que ces travaux s'étendent aux territoires visés par les traités 1, 2, 3, 4, 5 et que le nord du Manitoba comprend des terres qui étaient et sont toujours les terres ancestrales des Inuits.



Table des matières

| | |
|--|----|
| Table des matières..... | 2 |
| Salutations de la championne de l'accessibilité | 3 |
| 1. Déclaration d'engagement..... | 4 |
| 2. Présentation du Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba..... | 4 |
| 2.1 Consultations | 4 |
| 3. Administration du Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba | 5 |
| 4. Engagements pour 2025 et 2026 | 6 |
| 4.1 Respecter ou dépasser les exigences réglementaires en matière de normes d'accessibilité..... | 7 |
| 4.1.1 Nouvelles normes réglementées | 8 |
| 4.1.2 Service à la clientèle accessible | 8 |
| 4.1.3 Accessibilité à l'emploi | 9 |
| 4.1.4 Renseignements et communication accessibles | 10 |
| 5. Faire de la sensibilisation et renforcer les capacités grâce à l'éducation et à la formation | 11 |
| 6. Rendre nos activités et nos espaces de travail accessibles et inclusifs | 13 |
| 7. Favoriser l'inclusion grâce au leadership et à la communication de données | 14 |
| 8. Réalisations du Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba en 2023 et 2024..... | 15 |
| 8.1 Nouvelles normes d'accessibilité | 15 |
| 8.2 Service à la clientèle accessible | 16 |
| 8.3 Accessibilité à l'emploi..... | 16 |
| 8.4 Renseignements et communication accessibles | 17 |
| 8.5 Environnement bâti accessible | 18 |
| 8.6 Éducation, formation, outils et ressources | 19 |
| 8.7 Processus et opérations | 19 |
| 8.8 Leadership et organisation | 20 |
| 8.9 Financement et soutien pour le secteur public, les municipalités, les entreprises et les organismes sans but lucratif du Manitoba | 21 |
| 9. Annexe A : Tableau récapitulatif de l'état des mesures du Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba pour 2023 et 2024..... | 22 |

Salutations de la championne de l'accessibilité

Le gouvernement du Manitoba reconnaît que l'accessibilité est un droit humain. Nous sommes déterminés à bâtir un avenir commun où tous les Manitobains et Manitobaines auront la possibilité de participer pleinement à la société sur un pied d'égalité, et auront droit à des milieux de travail et à des collectivités accessibles et exempts de barrières.

L'amélioration de l'accessibilité est une responsabilité partagée au sein de la fonction publique du Manitoba. On peut le constater dans les mesures pangouvernementales et les initiatives ministérielles, qui visent à soutenir de façon inclusive l'ensemble du personnel et de la population manitobaine désireuse d'obtenir des services gouvernementaux. En travaillant ensemble pour éliminer les barrières, nos milieux de travail, de même que nos produits et services, deviennent de plus en plus accessibles à tous et à toutes.

Depuis l'adoption de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains, le gouvernement du Manitoba est résolu à devenir un employeur et un fournisseur de services plus accessibles pour la population manitobaine, avec les conseils éclairés des membres de la fonction publique et de la population en situation de handicap.

À titre de commissaire de la fonction publique et de championne de l'accessibilité du gouvernement du Manitoba, je suis heureuse de présenter le **Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba pour 2025 et 2026**, qui servira de feuille de route pour faire progresser l'accessibilité au cours des deux prochaines années. Les actions et les mesures de ce plan ont été regroupées sous les quatre thèmes suivants :

- respecter ou dépasser les exigences réglementaires en matière de normes d'accessibilité;
- faire de la sensibilisation et renforcer les capacités grâce à l'éducation et à la formation;
- rendre nos activités et nos espaces de travail accessibles et inclusifs;
- favoriser l'inclusion grâce au leadership et à la communication de données.

De concert avec les sous-ministres, la Commission de la fonction publique continuera d'assumer la responsabilité de la mise en œuvre de notre cinquième plan d'accessibilité.

Je suis fière de nos réalisations à ce jour et de notre engagement indéfectible à faire preuve d'un leadership inclusif, à favoriser l'apprentissage et la croissance continue, et à fournir aux fonctionnaires les outils, les ressources et le soutien dont ils ont besoin pour faire leur travail et servir équitablement l'ensemble de la population manitobaine.

Veillez agréer mes meilleures salutations.

Dana Rudy

Championne de l'accessibilité

Commissaire de la fonction publique

1. Déclaration d'engagement

La fonction publique manitobaine est consciente de la valeur de la diversité des origines, des capacités, des identités et des expériences des Manitobains et Manitobaines. Le gouvernement manitobain s'est engagé à favoriser l'accessibilité et l'inclusion de sorte que l'ensemble des Manitobains et Manitobaines puissent participer pleinement et efficacement à la société sur un pied d'égalité. Il s'engage par conséquent à prendre fait et cause pour l'inclusion et l'accessibilité et à répondre aux besoins des personnes qui rencontrent des barrières au moyen de mesures qui préservent leur dignité et leur indépendance.

En tant qu'organisme public, le gouvernement du Manitoba doit pleinement mettre en œuvre les exigences de la [Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains](#), y compris les normes d'accessibilité réglementées actuelles relatives au service à la clientèle, à l'emploi, à l'information et à la communication et au transport.

Le gouvernement manitobain s'engage également à suivre les procédures standardisées lors de l'élaboration d'une nouvelle norme réglementée relative aux espaces extérieurs accessibles.

Les mécanismes de rétroaction du public en format accessible demeureront essentiels au processus d'élaboration des règlements portant sur les nouvelles normes d'accessibilité.

Le Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba est fondé sur les principes d'accès, d'équité, de conception universelle et de responsabilité systémique. Ces principes guident les mesures et les actions ciblées pour 2025 et 2026.

2. Présentation du Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba

En vertu de la [Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains](#) promulguée en 2013, le gouvernement du Manitoba et tous les autres organismes publics doivent produire un plan d'accessibilité et le mettre à jour tous les deux ans. Ce plan doit décrire les mesures que ces organismes comptent prendre pour cibler et supprimer les barrières, de même qu'en prévenir l'apparition. Il doit également inclure un compte rendu des mesures prises pour y parvenir.

2.1 Consultations

La fonction publique manitobaine comprend l'importance et la valeur de la consultation interne des fonctionnaires et de la consultation externe d'organismes et de personnes handicapées pour élaborer un plan d'accessibilité répondant aux besoins.

Des mois de mai à juillet 2024, la Commission de la fonction publique a coordonné une démarche de consultation, à savoir 12 discussions dirigées auxquelles ont participé plus de 250 personnes qui ont fait part de leurs réflexions et de leurs idées concernant les barrières et qui ont proposé des mesures pour améliorer l'accessibilité dans l'ensemble de la fonction publique.

La consultation comprenait également un sondage auprès des fonctionnaires pour recueillir leurs points de vue sur l'accessibilité. Plus de 860 membres du personnel de supervision et du personnel de première ligne de tous les ministères y ont répondu. Les répondants et répondantes ont fourni des commentaires sur les types de demandes d'accessibilité reçues, la présence d'obstacles à l'accessibilité en milieu de travail, les façons privilégiées de recevoir la formation, les outils, les ressources et le soutien liés à l'accessibilité. De plus, les répondants et répondantes ont recommandé des priorités gouvernementales en matière d'accessibilité pour le plan biennal.

La consultation interne comprenait aussi des discussions dirigées avec les championnes et champions de la diversité et de l'inclusion, les coordonnatrices et coordonnateurs ministériels de l'accessibilité et le Bureau de l'accessibilité du Manitoba. Afin de mieux comprendre l'expérience des fonctionnaires, des consultations ont également été menées auprès des membres de groupes et réseaux du personnel de la fonction publique manitobaine : Accessibility Supports the Promotion of Inclusion, Respect and Equity (ASPIRE), We are All Valuable and Equal (WAVE), Touchstone, le Réseau des minorités visibles et le Réseau des nouveaux professionnels.

Les membres du Conseil consultatif sur les questions touchant les personnes ayant une déficience intellectuelle, du Conseil consultatif de l'accessibilité, du Réseau consultatif sur l'accessibilité du Manitoba, ainsi que des organismes qui soutiennent les personnes ayant une déficience visuelle, auditive, physique ou intellectuelle ou des problèmes de santé mentale, ont fait de précieux commentaires et de bonnes suggestions en vue de la rédaction de ce plan. La Commission de la fonction publique a également rencontré des représentants et représentantes du Secrétariat chargé de l'observation des dispositions sur l'accessibilité afin d'éclairer la stratégie gouvernementale pour accroître la conformité du gouvernement à la loi et aux normes réglementées du Manitoba en matière d'accessibilité.

3. Administration du Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba

La ministre des Familles supervise l'administration de la [Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains](#) qui s'applique aux secteurs privé, public et sans but lucratif. De ce fait, elle joue également un rôle dans l'élaboration des normes d'accessibilité par voie de règlement, dans les efforts de sensibilisation entourant l'accessibilité, ainsi que dans les activités de promotion visant la suppression des barrières et la prévention de leur apparition dans l'ensemble de la province.

La championne de l'accessibilité et commissaire de la fonction publique du gouvernement du Manitoba, Dana Rudy, dirige et soutient la haute fonction publique pour assurer une meilleure compréhension de l'accessibilité, de même que sa progression. Son rôle consiste notamment à sensibiliser l'ensemble des fonctionnaires à l'importance d'offrir des services accessibles.

Le Comité directeur de l'accessibilité donne au gouvernement du Manitoba l'orientation générale dont celui-ci a besoin à l'égard de l'accessibilité au sein de la fonction publique. Les membres du comité pour 2025 et 2026 sont :

- la greffière du Conseil exécutif et secrétaire du Cabinet, Sarah Thiele;
- la sous-ministre du ministère des Familles et directrice en vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains, Michelle Dubik;
- la commissaire de la fonction publique et championne de l'accessibilité du gouvernement manitobain, Dana Rudy.

La Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains prévoit que les normes d'accessibilité soient élaborées et promulguées dans la réglementation. Les normes d'accessibilité sont des éléments fondamentaux qui mènent à des changements réels, mesurables et efficaces dans le domaine de l'accessibilité. Chaque norme cible un secteur clé de la vie quotidienne et définit à l'intention des organismes, dont le gouvernement du Manitoba, des exigences précises assorties d'échéanciers pour la suppression des barrières au sein de ces entités. La Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains prévoit l'établissement de cinq normes d'accessibilité, dont quatre sont en vigueur et une est en cours d'élaboration :

1. [Règlement sur les normes de service à la clientèle accessible](#) (promulgué le 1^{er} mai 2015);
2. [Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi](#) (promulgué le 1^{er} mai 2019);
3. [Règlement sur la norme en matière de renseignements et de communication accessibles](#) (promulgué le 1^{er} mai 2022);
4. [Règlement sur les normes en matière de transport accessible](#) (promulgué le 1^{er} janvier 2024);
5. Règlement sur la norme d'accessibilité pour la conception des espaces publics extérieurs (en cours d'élaboration).

4. Engagements pour 2025 et 2026

La fonction publique manitobaine travaille avec diligence pour faire progresser l'accessibilité afin de répondre aux besoins de l'ensemble des Manitobains et Manitobaines. Par l'entremise du Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba, la fonction publique manitobaine poursuit ses efforts pour mieux faire connaître les normes d'accessibilité, ainsi que la responsabilité des ministères dans la mise en œuvre de ces normes dans tous leurs processus, services et environnements publics et internes.

En 2025 et 2026, le gouvernement poursuivra ses efforts et consolidera les acquis dans les domaines prioritaires présentés ci-après.

« L'accessibilité n'est pas de savoir qui parle le plus fort autour de la table. Les handicaps plus visibles et moins visibles devraient recevoir un traitement égal de la part du gouvernement. »

- Personne ayant participé à la consultation externe

4.1 Respecter ou dépasser les exigences réglementaires en matière de normes d'accessibilité

Au cours des séances de consultation en vue de la rédaction du Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba, les participants et participantes ont fait remarquer que le gouvernement doit être cohérent dans ses mesures pour faire progresser et respecter les normes de la [Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains](#), et faire preuve de leadership pour aider les autres secteurs à respecter les normes en priorisant l'accessibilité partout au sein du gouvernement.

Des participants et participantes de toutes les séances de consultation ont parlé des barrières en matière de service, d'information et de communication auxquelles les Manitobains et Manitobaines sont confrontés dans leurs interactions avec le gouvernement en personne et en ligne. Certaines personnes ont indiqué ne pas avoir accès à des lieux physiques après les heures normales de travail, ou à une connexion sans fil, tandis que d'autres ont signalé des difficultés à accéder aux ressources numériques, à y naviguer et à remplir des formulaires papier ou numériques.

Des participants et participantes ont fait les suggestions suivantes : plus de canaux et de formats de communication (vidéo et audio, par exemple), un accès accru à l'information sur les programmes et les services, y compris les procédures pour y accéder, et un soutien dans diverses langues, y compris l'American Sign Language (langue ASL). Les commentaires abordaient également la création de sites Web plus faciles à consulter, la réception de rappels ou de textos en cas d'attente de service, et l'accès à des services de soutien virtuels et en personne pour aider les gens qui pourraient avoir besoin de plus de temps pour poser des questions, trouver de l'information et remplir des formulaires.

Le renforcement de l'accessibilité à l'emploi, en particulier au chapitre des mesures d'adaptation, est un autre thème fréquemment soulevé lors de nombreuses séances de consultation. Les participants et participantes ont parlé de l'importance d'établir un lien de confiance, de communiquer ouvertement et de former et informer les membres du personnel de gestion et de supervision sur les handicaps visibles, invisibles ou multiples. Les participants et participantes ont également indiqué qu'un suivi plus uniforme des demandes de mesures d'adaptation est nécessaire pour assurer une réponse rapide et veiller à ce que le personnel se sente entendu tout au long du processus.

Les participants et participantes ont parlé de la réticence qu'éprouvent les personnes handicapées à participer au processus d'embauche, ainsi que des défis à relever pour faire progresser leur carrière après leur arrivée dans la fonction publique manitobaine. Les participants et participantes ont souligné qu'un processus d'embauche plus souple et bienveillant serait crucial pour favoriser l'emploi inclusif, proposant également que le gouvernement établisse une stratégie de recrutement ciblée pour les personnes handicapées afin d'atteindre une meilleure représentation à tous les niveaux de la fonction publique manitobaine.

« L'approfondissement de nos liens nous permettra de créer ensemble un effectif solidement ancré dans les principes d'équité. »

- Personne ayant répondu au sondage de la fonction publique manitobaine

« Nous avons besoin du système le moins perturbateur et le plus aidant pour répondre aux besoins des employés handicapés. »

- Personne ayant participé à la consultation interne

Les mesures présentées ci-après décrivent les efforts que le gouvernement déploiera au cours des deux prochaines années pour respecter ou surpasser les normes réglementées en matière d'accessibilité, en s'inspirant des commentaires reçus dans le cadre de la consultation.

4.1.1 Nouvelles normes réglementées

Le gouvernement s'oriente vers un Manitoba entièrement inclusif et exempt de barrières en promulguant de nouvelles normes d'accessibilité réglementées en vertu de la [Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains](#) et en aidant les organisations à respecter les exigences des lois et des pratiques en matière d'accessibilité.

Les mesures à prendre en 2025 et en 2026 comprennent :

- l'élaboration et l'affichage de documents d'information pour aider les fournisseurs de services de transport conventionnel et de transport adapté du Manitoba à comprendre leurs rôles, leurs responsabilités et les exigences qui leur sont imposées en vertu du [Règlement sur les normes en matière de transport accessible](#);
- la finalisation de l'élaboration du règlement sur la norme d'accessibilité pour la conception des espaces publics extérieurs.

4.1.2 Service à la clientèle accessible

L'objectif du [Règlement sur les normes de service à la clientèle accessible](#) est d'offrir aux Manitobains et Manitobaines un service à la clientèle respectueux et exempt de barrières dans l'ensemble de la fonction publique manitobaine.

Les mesures à prendre en 2025 et en 2026 comprennent :

- la création d'une liste de vérification des mesures d'adaptation, et son affichage en ligne et dans les bureaux ouverts au public, afin d'indiquer à la population manitobaine les caractéristiques d'accessibilité des lieux (y compris les barrières physiques ou environnementales comme l'absence de porte automatique ou de rampe) et les mesures de soutien à la communication qu'elle peut y recevoir;
- l'amélioration de la communication sur les exigences du Règlement sur les normes de service à la clientèle accessible, y compris la promotion de la politique et des lignes directrices du gouvernement en matière de langue des signes, ainsi que des ressources et des outils pour le personnel sur les services en braille, les animaux d'assistance et les pratiques exemplaires en matière de service à la clientèle accessible;

- l'amélioration des mesures visant à cibler, éliminer et prévenir les obstacles que rencontrent les personnes atteintes de déficiences intellectuelles ou cognitives dans la conception et la prestation des services sociaux.

4.1.3 Accessibilité à l'emploi

Le [Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi](#) exhorte tous les employeurs à envisager la mise en œuvre de [mesures d'adaptation raisonnables](#) aux différentes étapes de la relation d'emploi dans la mesure où elles s'appliquent à leur organisation. Ces étapes comprennent le recrutement, l'offre d'emploi, le travail, le retour au travail et la formation.

Les mesures à prendre en 2025 et en 2026 comprennent :

- l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de la main-d'œuvre pour accroître la représentation des personnes handicapées par :
 - la promotion constante des possibilités offertes aux personnes handicapées, notamment en communiquant avec les responsables du recrutement pour jumeler des candidates et candidats et en examinant les demandes d'emploi des personnes handicapées afin de déterminer si leurs compétences pourraient correspondre à des offres d'emploi,
 - la mobilisation d'organismes communautaires pour fournir de l'information sur le processus de recrutement du gouvernement du Manitoba et la sollicitation de rétroactions pour améliorer ce processus,
 - la poursuite du Programme d'accès aux carrières pour favoriser l'offre de contrats à durée déterminée aux personnes handicapées dans les ministères afin d'étoffer leurs compétences et leurs expériences de travail et, conséquemment, d'augmenter leur taux de réussite lors de concours pour des postes réguliers dans la fonction publique manitobaine;
- l'amélioration du site Web Possibilités d'emploi au gouvernement du Manitoba en y ajoutant de l'information et des ressources pour mieux informer les personnes qui cherchent un emploi des mesures d'adaptation possibles pendant le processus de recrutement;
- l'amélioration de la formation et des ressources pour les responsables du recrutement et les gestionnaires d'embauche sur la façon d'appuyer les mesures d'adaptation pendant le processus de recrutement;
- la poursuite du partenariat avec le projet SEARCH et SCE LifeWorks pour offrir une expérience de travail aux étudiants et étudiantes ayant des déficiences cognitives;
- l'amélioration de la communication et une meilleure connaissance et compréhension des exigences en vertu du [Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi](#);

- l'amélioration de la politique, des ressources et des processus en matière de mesures raisonnables d'adaptation pour soutenir le personnel et la direction tout au long du processus d'adaptation, ainsi que la prestation de programmes qui favorisent un excellent service exempt de toute barrière pour le personnel;
- la poursuite des discussions entre la gestion et le personnel sur les mesures d'adaptation dans le cadre des conversations annuelles sur l'amélioration du rendement, y compris l'examen de l'information sur les mesures d'urgence pour le personnel handicapé;
- l'exploration constante des stratégies de maintien en poste et d'avancement professionnel pour les personnes handicapées à tous les niveaux au sein de la fonction publique manitobaine, comme des possibilités de mentorat.

4.1.4 Renseignements et communication accessibles

Le [Règlement sur la norme en matière de renseignements et de communication accessibles](#) vise à supprimer les barrières qui existent dans le monde numérique, sur papier ou dans les interactions avec la technologie ou entre les gens, ainsi qu'à prévenir l'apparition de ces barrières. L'objectif est d'élaborer des mesures, des politiques et des pratiques permettant de communiquer et de s'informer sans entraves.

En s'appuyant sur l'[énoncé de politique sur les renseignements et la communication accessibles](#), les mesures prises au cours de cette période de deux ans accorderont la priorité à la sensibilisation, au renforcement des capacités et à une plus grande accessibilité aux contenus, aux formulaires, aux documents et aux autres documents imprimés et sites Web accessibles.

Les mesures à prendre en 2025 et en 2026 comprennent :

- le soutien du groupe de réseautage du personnel du gouvernement du Manitoba destiné aux personnes handicapées – à savoir Accessibility Supports the Promotion of Inclusion, Respect and Equity (ASPIRE) – comme lieu de partage d'expériences, de communication des préoccupations en matière d'accessibilité et de promotion d'une plus grande sensibilisation aux handicaps apparents et non apparents au sein de la fonction publique manitobaine;
- l'élaboration de lignes directrices pour aider les ministères à concevoir des formulaires électroniques, des sites Web et des documents pleinement accessibles;
- la garantie que l'accessibilité soit intégrée dans la planification, l'approvisionnement et la modernisation des solutions technologiques et des plateformes Web du gouvernement;
- la poursuite des efforts constants pour revoir les pages Internet des ministères en matière d'accessibilité, d'information et de format afin qu'elles respectent ou surpassent les exigences du niveau de conformité AA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 (WCAG);

- la poursuite de l'élaboration et de l'examen des pages intranet des ministères afin de satisfaire aux exigences du [Règlement sur la norme en matière de renseignements et de communication accessibles](#);
- l'amélioration de l'accessibilité du contenu et du matériel Web dans des médias substituts et l'offre d'autres médias aux personnes qui éprouvent des difficultés dans le cadre de la modernisation du site Web www.Manitoba.ca menée par la Division des communications et de la mobilisation;
- la normalisation de l'accessibilité pour tous les documents, formulaires et modèles internes et publics du gouvernement, ainsi que pour les courriels avec pièces jointes;
- l'amélioration de la communication avec les fonctionnaires concernant le [Règlement sur la norme en matière de renseignements et de communication accessibles](#), en utilisant divers canaux, y compris les pages intranet ministérielles sur l'accessibilité;
- l'augmentation de la formation et de l'aide à l'emploi pour que la fonction publique manitobaine soutienne mieux les fonctionnaires qui utilisent des technologies d'assistance;
- la poursuite de la mise en œuvre du projet pluriannuel visant la création d'une solution intégrée pour la gestion des dossiers au ministère de la Justice afin de fournir un portail public facilitant l'accès aux services en ligne, par exemple l'accès aux documents judiciaires.

5. Faire de la sensibilisation et renforcer les capacités grâce à l'éducation et à la formation

Des changements d'attitude et de culture peuvent se produire lorsque les fonctionnaires de tous les niveaux de la hiérarchie ont l'occasion d'apprendre les uns des autres, de mieux connaître et comprendre les handicaps, de tisser des liens de confiance, de développer leur empathie et de normaliser les conversations sur les handicaps, la santé mentale et le bien-être du personnel.

« Traiter les gens avec dignité dépend de la façon dont on les perçoit, mais aussi de la façon d'interagir avec eux et de les embaucher. »

- Personne ayant participé à la consultation externe

Au cours de la consultation, les participants et participantes ont parlé de l'importance de l'empathie et de la nécessité de comprendre la diversité des handicaps pour contrer les attitudes négatives, les préjugés inconscients et l'étiquetage.

Bon nombre de participants et participantes ont discuté de la nécessité d'offrir plus de possibilités d'apprentissage et de sensibiliser davantage les membres de la fonction publique manitobaine aux différents types de handicaps. Ils et elles ont souligné l'importance d'écouter les personnes handicapées et de les impliquer dans l'élaboration des politiques, des programmes et des processus, en précisant que l'accessibilité améliore l'environnement et l'expérience de service de tout le monde. Les participants et participantes ont aussi suggéré que le gouvernement élabore des formations sur la sensibilité, l'empathie et le capacitisme systémique, des cours pratiques sur la création de matériel dans des formats accessibles et une formation approfondie sur les mesures d'adaptation à l'intention de la gestion et de la direction.

Au cours des deux prochaines années, le gouvernement vise à consolider et mettre à jour les formations existantes, d'une part, et à concevoir et offrir de nouveaux cours d'autoapprentissage en ligne obligatoires, d'autre part, afin de doter les fonctionnaires des compétences et des connaissances nécessaires pour respecter les obligations de la loi et des règlements sur les normes en matière d'accessibilité du Manitoba.

Les mesures à prendre en 2025 et en 2026 comprennent :

- la révision et la mise à jour l'actuelle formation obligatoire pour tout le personnel sur le service à la clientèle accessible afin de fournir des directives supplémentaires sur la façon de répondre aux différents types de demandes d'adaptation;
- la mise à jour de la stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et la révision du cours sur la diversité et l'inclusion que tout le personnel doit suivre;
- la création et le lancement de nouveaux cours d'autoapprentissage pour le personnel afin qu'il apprenne à préparer des documents Word, PowerPoint et PDF accessibles;
- l'amélioration du suivi et des rapports d'achèvement des cours et l'étude de possibilités pour recommander des suites d'apprentissage pour certaines classifications de postes;
- la création de ressources à l'intention du personnel responsable de la formation et de l'animation afin d'approfondir sa compréhension de l'accessibilité et de veiller à ce que le matériel de formation et les présentations fournis aux fonctionnaires soient inclusifs et accessibles;
- l'offre de possibilités d'apprentissage pour promouvoir davantage la santé mentale et le bien-être en milieu de travail;
- la sensibilisation du personnel aux situations de handicap en explorant des sujets tels que les préjugés inconscients et les barrières psychologiques. Cette sensibilisation pourrait se faire à l'aide de microapprentissages, de ressources documentaires et de partages d'expériences vécues;

- le soutien d'activités d'apprentissage destinées aux fonctionnaires et à la population manitobaine axées sur la promotion, l'éducation, la célébration et la reconnaissance de l'accessibilité et des expériences des personnes handicapées.

6. Rendre nos activités et nos espaces de travail accessibles et inclusifs

Les participants et participantes de presque toutes les séances de consultation ont souligné les défis auxquels font face les personnes handicapées dans les édifices gouvernementaux, où des obstacles physiques à l'accessibilité sont présents. Il est notamment essentiel que les bâtiments soient dotés de toilettes universelles et accessibles, de portes automatiques et de places de stationnement accessibles, et que les espaces extérieurs soient déneigés et déglacés sans délai. Les participants et participantes ont également souligné l'importance de vérifier l'accessibilité et d'évaluer les lieux physiques de façon périodique. De nombreux participants et participantes souhaitent que le gouvernement priorise l'accessibilité des bâtiments ouverts au public, notamment en garantissant des espaces de travail ergonomiques et sécuritaires à tout le personnel.

Le gouvernement reconnaît qu'en faisant preuve d'accessibilité, d'équité et de diversité dans ses processus, ses opérations et ses espaces de travail, il offre les conditions nécessaires à des milieux de travail plus respectueux, inclusifs, accueillants et sécuritaires pour tous et toutes. Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti crée aussi les conditions pour répondre aux exigences du [Règlement sur les normes de service à la clientèle accessible](#).

Les mesures à prendre en 2025 et en 2026 comprennent :

- l'assurance que les questions d'accessibilité font partie des plans d'urgence et des plans de continuité des activités des ministères, dans le cas de pandémies, par exemple;
- la prise en compte des enjeux d'accessibilité dans les processus de budgétisation et planification;
- la création d'une liste de vérification des moyens d'inclure l'accessibilité dans les projets et les budgets;
- la finalisation de la politique d'approvisionnement accessible, l'élaboration de procédures standardisées et l'exploration de possibilités de formation pour le personnel responsable des marchés publics;
- l'analyse des possibilités d'amélioration de la navigation en ligne et l'orientation dans les édifices gouvernementaux pour les Manitobains et Manitobaines en situation de handicap;

- le respect des exigences du [Code du bâtiment du Manitoba](#) et l'intégration des principes de conception visant un usage universel et les principes d'accessibilité de l'environnement de travail dans les projets gouvernementaux de rénovation ou de réaménagement d'immeubles actuels ou de locaux loués, ou dans les projets de construction de nouveaux immeubles;
- l'amélioration et la prise en compte constantes de l'accessibilité dans les espaces extérieurs, y compris les parcs provinciaux, les plages et les terrains de camping.

« Je ne pense pas que ce sont les mesures prises par le gouvernement dans le cadre du Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba qui sont le problème, mais bien l'engagement réel du gouvernement à faire progresser ces mesures. »

- Personne ayant participé à la consultation interne

7. Favoriser l'inclusion grâce au leadership et à la communication de données

Les thèmes de la responsabilisation et de la gouvernance ont été discutés lors des séances de consultation préalables à la rédaction du plan d'accessibilité. Des participants et participantes ont demandé que les membres de la direction des ministères rendent davantage compte de leurs efforts de mise en œuvre et évaluent l'atteinte des objectifs gouvernementaux en matière d'accessibilité, notamment en tenant des discussions annuelles de suivi des progrès des mesures d'accessibilité. Il a également été recommandé d'améliorer la communication entre les cadres et le personnel, dont le personnel de première ligne, concernant les difficultés rencontrées en matière d'accessibilité afin d'accroître la sensibilisation et le soutien en vue d'éliminer ces obstacles.

Il a aussi été suggéré de soutenir davantage les coordonnatrices et coordonnateurs ministériels de l'accessibilité et de leur donner une plus grande marge de manœuvre pour les aider à faire respecter les exigences des normes d'accessibilité, et d'envisager de créer des postes de coordination à temps plein.

La plupart des participants et participantes ont convenu qu'une communication régulière sur l'accessibilité dans l'ensemble de la fonction publique du Manitoba – y compris la diffusion de détails sur le Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba et la création d'occasions d'échanges sur la vie et les expériences des personnes handicapées – permettrait de mieux faire connaître la façon dont le gouvernement défend et fait progresser l'accessibilité et l'inclusion pour l'ensemble des Manitobains et Manitobaines.

Le gouvernement, conscient de l'importance de prêcher par l'exemple, réaffirme son engagement en matière d'accessibilité en faisant des progrès constants pour cibler, prévenir et éliminer les barrières rencontrées par les fonctionnaires handicapés et les Manitobains et Manitobaines soutenus par les programmes et les services gouvernementaux.

Les mesures à prendre en 2025 et en 2026 comprennent :

- le maintien du rôle du Comité directeur de l'accessibilité du gouvernement du Manitoba, qui continuera d'assurer un leadership dans la mise en œuvre du Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba dans l'ensemble des ministères;
- le maintien du rôle de la championne de l'accessibilité et des championnes et champions ministériels de la diversité et de l'inclusion, qui continueront d'assurer un leadership et de fournir du soutien aux membres de la direction, aux cadres supérieurs et aux coordonnatrices et coordonnateurs ministériels de l'accessibilité afin de les aider à comprendre et à atteindre la pleine accessibilité;
- l'invitation aux ministères d'intégrer les responsabilités des coordonnatrices et coordonnateurs ministériels de l'accessibilité dans les descriptions de poste et, dans les plus grands ministères, d'envisager la création d'un poste de coordonnatrice ou coordonnateur ministériel de l'accessibilité à temps plein;
- la garantie que les principes du leadership inclusif et de l'accessibilité soient intégrés au contenu de tous les programmes de leadership, y compris la formation de base à l'intention des membres du personnel de supervision;
- la poursuite de la collaboration avec les ministères, les présidences et les membres des organismes, des conseils et des commissions afin :
 - d'informer toutes les personnes nommées aux organismes, conseils et commissions de la province de l'obligation de suivre la formation sur la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains et d'assurer le suivi des personnes ayant terminé la formation,
 - de rédiger un guide sur la façon dont les présidences et les membres d'organismes, de conseils et de commissions peuvent encourager proactivement l'accessibilité durant leurs réunions en veillant à les tenir dans des espaces accessibles et à fournir des mesures raisonnables d'adaptation aux membres, si nécessaire.

8. Réalisations du Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba en 2023 et 2024

Voici les mesures dignes de mention que le gouvernement du Manitoba a prises en 2023 et en 2024 pour améliorer l'accessibilité dans l'ensemble de la fonction publique du Manitoba.

8.1 Nouvelles normes d'accessibilité

- Promulgation du Règlement sur les normes en matière de transport accessible le 1^{er} janvier 2024, qui entrera en vigueur pour toutes les organisations concernées à partir du 1^{er} janvier 2027.

8.2 Service à la clientèle accessible

- Affichage uniforme et remplacement annuel de la signalisation sur l'accessibilité possible dans les aires de réception et les bureaux du gouvernement ouverts au public.
- Ajout du braille pour rendre les panneaux d'information et les affiches plus accessibles. Exemple :
 - promotion du service à la clientèle accessible auprès du personnel en installant 11 affiches indiquant la reconnaissance des territoires traditionnels en français et en anglais dans trois bureaux, y compris en braille (ministère de l'Éducation postsecondaire et de la Formation).
- Création d'une liste de membres du personnel qui maîtrisent l'American Sign Language et qui acceptent d'offrir des services d'interprétation pour les prestataires de services du ministère de la Santé, des Aînés et des Soins de longue durée.
- Soutien constant des collectivités et des organismes par l'entremise du Programme de transport pour les personnes ayant des problèmes de motilité.
- Adoption d'un portail en ligne infonuagique de gestion des dossiers des étudiants et étudiantes au Collège de formation des secouristes du Manitoba, conformément aux exigences en matière d'accessibilité, qui permet à la communauté étudiante de s'informer et de s'inscrire en ligne.

8.3 Accessibilité à l'emploi

- Démarche pour s'assurer que la politique et les procédures du gouvernement du Manitoba en matière de mesures raisonnables d'adaptation sont respectées grâce à une collaboration avec les partenaires des ressources humaines pour répondre aux besoins des candidates et candidats pendant le processus de recrutement et utiliser des énoncés d'équivalence et un langage simple dans les offres d'emploi.
- Avancement des travaux de mise à jour de la politique, des procédures et des formulaires connexes sur les mesures raisonnables d'adaptation, et démarche pour s'assurer que les ministères élaborent et mettent en œuvre des plans d'urgence et d'adaptation personnalisés pour leur personnel handicapé, au besoin.
- Offre constante de locaux au personnel qui a besoin d'appareils ou de technologies d'assistance (pupitres, programmes de dictée, claviers ergonomiques, écrans plus grands pour les personnes ayant des problèmes de vue, lecteurs d'écran, etc.).
- Intensification des efforts de recrutement de personnes handicapées grâce à des activités de promotion lors de salons de l'emploi et à l'établissement de partenariats avec des organismes d'aide aux personnes handicapées en recherche d'emploi, et partenariat actif dans le projet SEARCH, un programme de transition vers le marché du travail pour les élèves ayant des déficiences cognitives.

8.4 Renseignements et communication accessibles

- Lancement, en avril 2024, d'un nouveau module d'apprentissage élaboré par le Bureau de l'accessibilité du Manitoba à l'intention des fonctionnaires par l'entremise du système de gestion de l'apprentissage du gouvernement du Manitoba.
- Mise en ligne, en juin 2023, d'un nouveau site Web accessible et remanié ([AccessibilityMB.ca](https://www.accessibilitymb.ca) et son [équivalent en français](#)) par le Bureau de l'accessibilité du Manitoba; le site répond ou surpasse les exigences du niveau de conformité AA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 (WCAG).
- Examens, inventaires et plans d'action ministériels avancés en 2023 et 2024 pour s'assurer que les documents, les formulaires et le contenu Web soient accessibles et mis à disposition sur demande dans des médias substituts, conformément aux exigences du Règlement sur la norme en matière de renseignements et de communication accessibles.
- Création de pages sur l'accessibilité sur le site Web interne des ministères, où le personnel peut trouver des ressources, des outils et de l'information propres aux différents ministères sur la formation et les communications, y compris des bulletins. Par exemple :
 - des bulletins électroniques internes destinés au personnel, accessibles à l'aide de lecteurs d'écran et comportant un texte de remplacement (ministère de l'Agriculture, ministère de la Santé, des Aînés et des Soins de longue durée, ministère du Sport, de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme et ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance);
 - des lignes directrices pour la mise à jour et la création de formulaires électroniques entièrement accessibles (ministère de l'Innovation et des Nouvelles technologies, anciennement le ministère de la Protection du consommateur et des Services gouvernementaux).
- Lancement de la nouvelle [version en ligne de la législation manitobaine](#) dans un format accessible, accompagné de séances d'apprentissage pour les fonctionnaires sur la façon de naviguer sur le site Web.
- Création de ressources et de messages à l'intention du personnel et du public sur la communication accessible, y compris de la formation sur la création de documents accessibles et la coordination d'événements accessibles, des fiches-conseils pour les courriels accessibles, la préparation de documents PDF accessibles, la rédaction dans un langage clair, ainsi que l'offre de documents en médias substituts et de soutien en matière de communication aux Manitobains et Manitobaines qui cherchent à obtenir des services.
- Soutien constant de la pleine participation du personnel aux activités et aux événements des ministères en fournissant des mesures d'adaptation, comme l'interprétation en langue ASL dans les réunions où des membres de l'équipe sont sourds ou malentendants.

8.5 Environnement bâti accessible

- Intégration constante des principes de conception visant un usage universel et des principes d'accessibilité de l'environnement de travail dans tous les nouveaux projets de construction et de location et dans tous les projets de rénovation ou de réaménagement d'immeubles ou de locaux actuels (installation de toilettes universelles et accessibles, par exemple). Voici quelques exemples de travaux terminés en 2023 et 2024 :
 - amélioration du kiosque d'information accessible situé au 408 avenue York, à Winnipeg, afin de faciliter l'accès de la clientèle aux services d'information et d'orientation (ministère de la Justice);
 - abaissement de l'espace pour les échanges de documents et les paiements aux comptoirs de transaction des points de vente et de réception pour les services d'inspection et les services techniques (ministère du Travail et de l'Immigration);
 - remplacement des toilettes des cabines accessibles au cinquième étage par des unités de taille appropriée (ministère de la Santé, des Aînés et des Soins de longue durée);
 - installation de deux toilettes temporaires accessibles aux fauteuils roulants dans deux aires de repos le long de la route provinciale à grande circulation 6 en 2024 (ministère du Transport et de l'Infrastructure du Manitoba).
- Adoption par le Manitoba, le 1^{er} janvier 2024, du Code national du bâtiment 2020; par la suite mise à jour de la réglementation du Code du bâtiment du Manitoba par le ministère du Travail et de l'Immigration afin de l'harmoniser avec les exigences en matière d'accessibilité, y compris les modifications visant à étendre l'utilisation des dispositifs de signalisation visuelle et à exiger des mains courantes des deux côtés des escaliers et des rampes.
- Amélioration et modernisation constantes de l'accessibilité dans les parcs, les plages et les terrains de camping du Manitoba (ministère de l'Environnement et du Changement climatique) :
 - agrandissement du village de yourtes du terrain de camping Childs Lake – deux nouvelles yourtes accessibles dans le parc provincial Duck Mountain;
 - nouvelle salle de douche accessible et des toilettes neutres dans le parc provincial de Bakers Narrows;
 - maison Kennedy – parc provincial du chemin River;
 - Musée d'histoire naturelle du Whiteshell du parc provincial du Whiteshell;
 - nouveaux tapis d'accès sur la plage à Little Grindstone, Blacks' Point, Grand Beach, Paint Lake, Wekusko, Camper's Cove, Rivers et Brereton.

8.6 Éducation, formation, outils et ressources

- Mise à jour et publication, en septembre 2024, du guide de rédaction du gouvernement du Manitoba à l'intention des fonctionnaires, qui comprend des sections sur la rédaction accessible.
- Communication constante avec les fonctionnaires au sujet des possibilités d'apprentissage, des événements et de l'information sur les exigences réglementaires en matière de normes d'accessibilité (par l'envoi du bulletin hebdomadaire CONNECT par courriel).
- Organisation de nombreuses activités d'apprentissage liées à l'accessibilité pour les fonctionnaires, lancement d'une nouvelle formation sur le leadership inclusif pour les cadres et les membres de la direction, création d'une trousse d'outils sur l'accessibilité pour aider le personnel à fournir un service à la clientèle accessible, et envoi périodique d'information sur l'accessibilité aux championnes et champions de la diversité et de l'inclusion dans l'ensemble de la fonction publique manitobaine.
- Offre, à tous les nouveaux membres de la fonction publique, d'un programme d'intégration simplifié et standardisé, qui comprend de l'information sur le plan d'accessibilité du gouvernement, le formulaire d'autodéclaration pour l'aide d'urgence et d'évacuation, et un examen des politiques et des processus relatifs aux mesures raisonnables d'adaptation, au travail respectueux et au code de conduite. De nombreux ministères ont tenu des séances d'intégration mensuelles en personne pour offrir ce contenu. Voici des exemples de formation supplémentaire offerte dans le cadre de séances d'orientation propres aux ministères :
 - communication de renseignements supplémentaires sur la loi et les règlements sur les normes en matière d'accessibilité du Manitoba (ministère des Familles);
 - offre d'une formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion au personnel qui travaille avec des personnes en situation de handicap, y compris les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale (ministère des Relations avec les municipalités et le Nord).
- Intégration de rapports annuels publics sur les progrès réalisés au chapitre des objectifs d'équité en emploi pour tout le personnel et tous les postes de cadre supérieur, et indication du pourcentage d'achèvement de la formation obligatoire sur la vérité et la réconciliation, la diversité et l'inclusion, et les milieux de travail respectueux.

8.7 Processus et opérations

- Introduction d'un formulaire de conformité en matière d'accessibilité, élaboré par le Secrétariat chargé de l'observation des dispositions sur l'accessibilité, que les sous-ministres doivent remplir deux fois par année pour évaluer leur conformité aux normes d'accessibilité.

- Rédaction inclusive du formulaire de demande de nouvelles nominations à un organisme, un conseil ou une commission du gouvernement, et réalisation d'un projet pilote pour s'assurer que leurs présidences et leurs membres actuels ont suivi une formation sur la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains et le service à la clientèle accessible.
- Ajout de contenu sur la loi, les règlements et les normes en matière d'accessibilité dans le manuel d'approvisionnement du Manitoba destiné au personnel administratif, avec des procédures et des processus connexes en cours d'élaboration.
- Mise en œuvre de processus standardisés dans les ministères pour réserver les services d'interprètes en American Sign Language (langue ASL) afin d'éliminer les obstacles à l'accès et de promouvoir son utilisation accrue dans l'ensemble des ministères. Par exemple : le processus simplifié de réservation d'interprètes en langue ASL du ministère de l'Agriculture et l'offre active de formations et d'activités d'apprentissage de la Commission de la fonction publique.

8.8 Leadership et organisation

- Désignation d'une championne ou d'un champion de la diversité et de l'inclusion et d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur ministériel de l'accessibilité dans chaque ministère afin d'y encourager la promotion de l'accessibilité.
- Tenue de réunions périodiques avec le réseau des coordonnatrices et coordonnateurs ministériels de l'accessibilité.
- Finalisation du matériel d'intégration des coordonnatrices et coordonnateurs ministériels de l'accessibilité et tenue d'une séance de formation avec les coordonnatrices et coordonnateurs en poste en mars 2023; formation d'intégration en cours et offerte chaque fois qu'une nouvelle personne est nommée à cette fonction.
- Création d'un poste à temps plein au sein de la Commission de la fonction publique, dont le rôle sera de diriger la promotion et la coordination des initiatives favorisant l'accessibilité dans l'ensemble de la fonction publique du Manitoba.
- Mise sur pied des groupes de travail ministériels sur l'accessibilité (ou des groupes de travail élargis sur la diversité et l'inclusion), avec une représentation interdivisionnaire, pour mettre en œuvre des projets, des mesures et des initiatives axés sur l'accessibilité et faire progresser les mesures du plan d'accessibilité biennal.
- Mise sur pied d'un groupe de travail interministériel sur les normes de renseignements et de communication accessibles afin de s'assurer que le gouvernement du Manitoba respecte les exigences des normes en la matière et que les communications internes et externes sont accessibles, y compris en ce qui concerne le soutien à l'accessibilité numérique.

- Promotion et stimulation constantes de la participation du personnel à des activités d'apprentissage pour les sensibiliser et les informer sur les enjeux d'accessibilité et sur l'importance du rôle de leur ministère en la matière.

8.9 Financement et soutien pour le secteur public, les municipalités, les entreprises et les organismes sans but lucratif du Manitoba

- Lancement, en février 2022, du nouveau programme de subventions du Fonds pour l'accessibilité du Manitoba, qui a accordé 30 subventions à des projets de sensibilisation à l'accessibilité et de soutien à la conformité aux normes d'accessibilité en août 2022.
- Octroi, en juin 2023, de 42 subventions du Fonds pour l'accessibilité du Manitoba pour des projets d'organismes communautaires, du secteur public, de municipalités et d'entreprises pour accroître la sensibilisation, éliminer les obstacles et favoriser la conformité aux normes d'accessibilité.

9. Annexe A : Tableau récapitulatif de l'état des mesures du Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba pour 2023 et 2024

| Service à la clientèle accessible | État des mesures |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre les recommandations que le Conseil consultatif de l'accessibilité a présentées dans son rapport d'examen de la norme d'accessibilité pour le service à la clientèle et qui n'ont pas été appliquées, et faire régulièrement le point à ce sujet sur le site AccessibiliteMB.ca. | 18 des 22 recommandations concrétisées, les 4 dernières ont été incluses dans la réponse du gouvernement aux recommandations de l'examen quinquennal de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains |
| <ul style="list-style-type: none"> Élaborer un guide des procédures relatives aux animaux d'assistance et le rendre accessible à l'ensemble du personnel. | Terminée. Publication prévue sur le site Web interne de la Commission de la fonction publique d'ici la fin de 2024 |
| <ul style="list-style-type: none"> Élaborer une politique pour faire en sorte que toutes les communications, y compris celles touchant le matériel et les services des fournisseurs, répondent aux exigences en matière d'accessibilité. | Travail en cours. Sera intégrée dans le prochain Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba |
| <ul style="list-style-type: none"> Élaborer une politique pour éclairer le recours à l'American Sign Language (langue ASL) dans les communications publiques dans le but d'élargir l'utilisation de cette langue et du sous-titrage en temps réel dans ces communications et en particulier dans les messages d'intérêt public. | Politique du gouvernement du Manitoba sur la langue des signes presque terminée. Devrait être mise en œuvre à la fin de 2024 |
| <ul style="list-style-type: none"> Créer un guide de l'utilisateur sur les services d'interprétation en langue ASL à l'intention de l'ensemble du personnel et envisager la possibilité d'utiliser un système de réservation centralisé pour ces services. | Mesure qui dépend de la nouvelle politique sur la langue des signes. Sera intégrée dans le prochain Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba |
| <ul style="list-style-type: none"> Souligner la nécessité, pour les ministères, de tenir compte des normes d'accessibilité du Manitoba dans leurs demandes d'achat et dans le manuel d'approvisionnement du Manitoba destiné au personnel administratif. | Réalisée et en cours. Contenu sur l'accessibilité ajouté au manuel d'approvisionnement du Manitoba en décembre 2023 |
| Accessibilité à l'emploi | État des mesures |
| <ul style="list-style-type: none"> Intensifier les efforts pour atteindre l'objectif de 9 % de la main-d'œuvre se déclarant comme étant handicapée dans la fonction publique du Manitoba : <ul style="list-style-type: none"> en menant des activités d'approche et de consultation auprès des intervenants et intervenantes communautaires pour discuter des façons d'attirer les personnes handicapées au sein de la fonction publique du Manitoba; en diffusant mieux l'information destinée aux ministères au sujet des possibilités et des avantages d'employer plus de personnes handicapées au sein de la fonction publique; en mettant à profit nos programmes actuels de recrutement de fonctionnaires issus de la diversité pour l'embauche de personnes handicapées. | Travail en cours, qui se poursuivra dans le prochain Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba |

| Accessibilité à l'emploi (suite) | État des mesures |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'utilisation du programme Options carrières pour l'embauche d'étudiantes et étudiants handicapés et du Programme d'accès aux carrières pour l'embauche de personnel handicapé. | Réalisée et en cours |
| <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre le partenariat avec SCE LifeWorks et son programme Project SEARCH pour offrir une expérience de travail et de vie aux étudiantes et étudiants ayant des déficiences cognitives. | Réalisée et en cours |
| Renseignements et communication accessibles | État des mesures |
| <ul style="list-style-type: none"> Élaborer un plan de communication pour informer la fonction publique du Manitoba des responsabilités qui incombent au gouvernement en vertu de la norme en matière de renseignements et de communication accessibles. | Terminée en 2023 |
| <ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre un mécanisme pour recevoir des observations au sujet des renseignements et des communications accessibles ainsi que pour y répondre. | Terminée en 2023 |
| <ul style="list-style-type: none"> Élaborer des lignes directrices pour aider les ministères à créer et à mettre à jour des formulaires électroniques entièrement accessibles. | Travail en cours, qui se poursuivra dans le prochain Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba |
| <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre l'exploration de toutes les plateformes de communication utilisées dans la fonction publique afin de faire progresser l'accessibilité, de supprimer les barrières à la mobilisation et d'offrir une formation sur l'utilisation des fonctionnalités favorisant l'accessibilité. | Travail en cours, qui se poursuivra dans le prochain Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba |
| <ul style="list-style-type: none"> Promouvoir la création d'une communauté de pratique qui pourra mettre en commun ses connaissances et promouvoir les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité. | Autres modes de communication (canaux Teams, par exemple) mis en place pour réaliser cette mesure |
| <ul style="list-style-type: none"> Améliorer le profil et le contenu du site AccessibiliteMB.ca pour atteindre le niveau de conformité AA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 mondialement reconnues, faciliter l'accès aux outils et aux ressources et les mettre à l'essai de façon régulière auprès des personnes ayant une expérience vécue afin d'appuyer l'ajout d'autres améliorations au site Web. | Terminée en juin 2023 |
| <ul style="list-style-type: none"> Exiger des responsables de la formation et de l'animation une connaissance des principes entourant l'accessibilité et la création de matériel de formation et de présentations inclusifs et accessibles. | Réalisée et en cours |
| <ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre une solution intégrée pour la gestion des dossiers au ministère de la Justice afin de fournir un portail public facilitant l'accès aux services en ligne, par exemple l'accès aux documents judiciaires. | Projet pluriannuel en cours. Sera intégré au prochain Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba |
| Amélioration de la formation et de la sensibilisation | État des mesures |
| <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre la mise à jour du cours obligatoire sur la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains destiné à la fonction publique du Manitoba en y ajoutant de l'information sur les nouvelles normes au gré de leur adoption, et s'assurer que le personnel a suivi la version la plus récente du cours. Voir notamment au maintien du système centralisé de suivi et de communication des données au sujet de la réussite du cours, en collaboration avec les cadres supérieurs, afin de faciliter l'envoi de rappels aux membres du personnel qui ne sont pas à jour dans leur formation. | Travail en cours, qui se poursuivra dans le prochain Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba |

| Amélioration de la formation et de la sensibilisation (suite) | État des mesures |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Offrir une formation sur la création de documents accessibles. | Formation continue offerte dans le système de gestion de l'apprentissage du gouvernement |
| <ul style="list-style-type: none"> • Collaborer avec le Bureau des organismes, des conseils et des commissions pour améliorer l'accessibilité en mettant à jour le processus de recrutement des organismes, des conseils et des commissions et en invitant les candidates et candidats potentiels à déclarer volontairement leur handicap et à demander la prise de mesures d'adaptation afin de faciliter leur participation aux activités de ces entités. | Terminée en 2023. Travail toujours en cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Informer tous les nouveaux membres des organismes, conseils et commissions de la formation qu'ils sont tenus de suivre sur la norme d'accessibilité pour le service à la clientèle dans leur lettre de bienvenue et leur trousse d'orientation. | Travail en cours, qui se poursuivra dans le prochain Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mieux faire connaître l'accessibilité dans les bulletins gouvernementaux au moyen de rappels concernant les formations offertes, de nouvelles au sujet des normes, de renseignements, de conseils et de matériel promotionnel invitant le personnel à achever les cours exigés. | Réalisée et en cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Continuer de faire connaître les activités de sensibilisation organisées dans le cadre de la Semaine manitobaine de sensibilisation à l'accessibilité, du Mois de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, du Mois de la sensibilisation aux personnes handicapées autochtones et de la Journée internationale des personnes handicapées. | Réalisée et en cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Créer, à l'intention de l'ensemble du personnel, une page Web centralisée sur l'accessibilité contenant des liens vers le site AccessibiliteMB.ca, des ressources internes, des formations et des activités d'apprentissage, l'énoncé du mandat des coordonnatrices et coordonnateurs ministériels de l'accessibilité et des nouvelles au sujet des normes d'accessibilité. | Terminé dans le cadre de la modernisation de l'intranet de la Commission de la fonction publique. Mises à jour du contenu en cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les activités de formation, d'approche et de sensibilisation du Bureau de l'accessibilité du Manitoba offertes à l'extérieur de Winnipeg en explorant les possibilités publicitaires offertes par le secteur privé. | En cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Terminer l'élaboration et le lancement de la version remaniée du site Web bilingue AccessibiliteMB.ca. | Terminée en juin 2023 |
| Amélioration de l'accessibilité du cadre bâti | État des mesures |
| <ul style="list-style-type: none"> • Adhérer aux exigences du Code du bâtiment du Manitoba en offrant un accès aux lieux d'une manière qui ne crée pas de différences fondées sur le handicap ni ne perpétue ces différences. | En cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les principes de conception visant un usage universel et les principes d'accessibilité de l'environnement de travail dans les projets gouvernementaux de rénovation ou de réaménagement d'immeubles actuels ou de locaux loués, ou dans les projets de construction de nouveaux immeubles. | En cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Envisager l'adoption de technologies à base de balises, une fonctionnalité numérique favorisant l'accessibilité aux lieux publics pour les personnes malvoyantes. | Recherche exploratoire terminée en 2023 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Rappeler à tous les gestionnaires d'immeubles qu'ils doivent fournir un avis lorsqu'il est prévu qu'une caractéristique environnementale ou une fonctionnalité favorisant l'accessibilité sera partiellement ou totalement indisponible (dans les parcs de stationnement, les ascenseurs et les entrées, sur les routes ou les trottoirs, etc.). | En cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Continuer d'améliorer l'accessibilité des lieux publics extérieurs, dont les parcs provinciaux. | En cours |

| Rôle de chef de file dans la promotion de l'accessibilité | État des mesures |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Lancer des campagnes publicitaires (annonces payées, médias sociaux et publipostage) pour rappeler à plus de 52 000 entreprises qu'elles doivent se conformer à leurs obligations en vertu de Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains et qu'elles peuvent demander un soutien financier au Fonds pour l'accessibilité du Manitoba. | En cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Organiser la deuxième édition de la cérémonie de remise des prix de l'accessibilité du Manitoba en 2023 (qui a lieu tous les deux ans) pour reconnaître les réalisations des organismes qui font preuve de leadership et d'innovation afin de répondre aux besoins du quart de la population manitobaine qui vit avec un handicap. | Terminée le 18 novembre 2024 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mener un examen de tous les ministères tous les deux ans pour s'assurer que le gouvernement du Manitoba respecte ou dépasse constamment les exigences des normes d'accessibilité et qu'il remplit son rôle de chef de file et de champion en ce qui concerne la réglementation de l'accessibilité. Élaborer un plan d'action pour donner suite aux résultats de cet examen. | Lancée en 2022. Mise en œuvre des recommandations de l'examen interne en cours. Nouvel examen de la conformité en cours à l'automne 2024 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Créer un poste dont le rôle sera de diriger la promotion et la coordination des initiatives favorisant l'accessibilité dans l'ensemble de la fonction publique du Manitoba. | Terminée en avril 2023 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Maintenir le rôle du Comité directeur de l'accessibilité du gouvernement du Manitoba, qui continuera d'assurer un leadership dans la mise en œuvre du Plan d'accessibilité du gouvernement du Manitoba dans l'ensemble des ministères. | En cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Maintenir le rôle de la championne de l'accessibilité, qui continuera d'assurer un leadership et de fournir un soutien aux membres de la direction et de la gestion afin de les aider à comprendre et à atteindre la pleine accessibilité. | En cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Rehausser les rôles des championnes et champions de la diversité et de l'inclusion et des coordonnatrices et coordonnateurs de l'accessibilité pour faire progresser les initiatives favorisant l'accessibilité au sein des différents ministères. | En cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Passer en revue le rôle des coordonnatrices et coordonnateurs ministériels de l'accessibilité, en tant qu'importante stratégie pour dynamiser les engagements concernant les efforts de sensibilisation et de communication au sujet de l'accessibilité au sein des ministères, et améliorer le processus d'intégration des personnes qui intègrent cette fonction. | Terminée en 2023. Travail toujours en cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Créer une tribune pour les championnes et champions de la diversité et de l'inclusion, en collaboration avec les coordonnatrices et coordonnateurs ministériels de l'accessibilité, pour discuter des problèmes d'accessibilité et soutenir l'amélioration de l'accessibilité au sein des ministères. | Terminée en mai 2024 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le soutien organisationnel et intensifier les communications à l'intention du Réseau des fonctionnaires pour l'inclusion afin de reconnaître et de supprimer les barrières à l'accessibilité dès qu'elles se présentent. *CSWAN a été renommé Accessibility Supports the Promotion of Inclusion, Respect and Equity (ASPIRE) en mai 2023. | Réalisée et en cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que les principes du leadership inclusif soient intégrés au contenu de tous les programmes de leadership. | En cours |
| <ul style="list-style-type: none"> • Recommander l'ajout d'un énoncé relatif à l'inclusion à tous les appels de candidatures lancés pour des prêts de service, des comités et des équipes de projet afin de favoriser une participation diversifiée (qui inclut le personnel handicapé). | En cours |