

PLAN D'ACCESSIBILITÉ

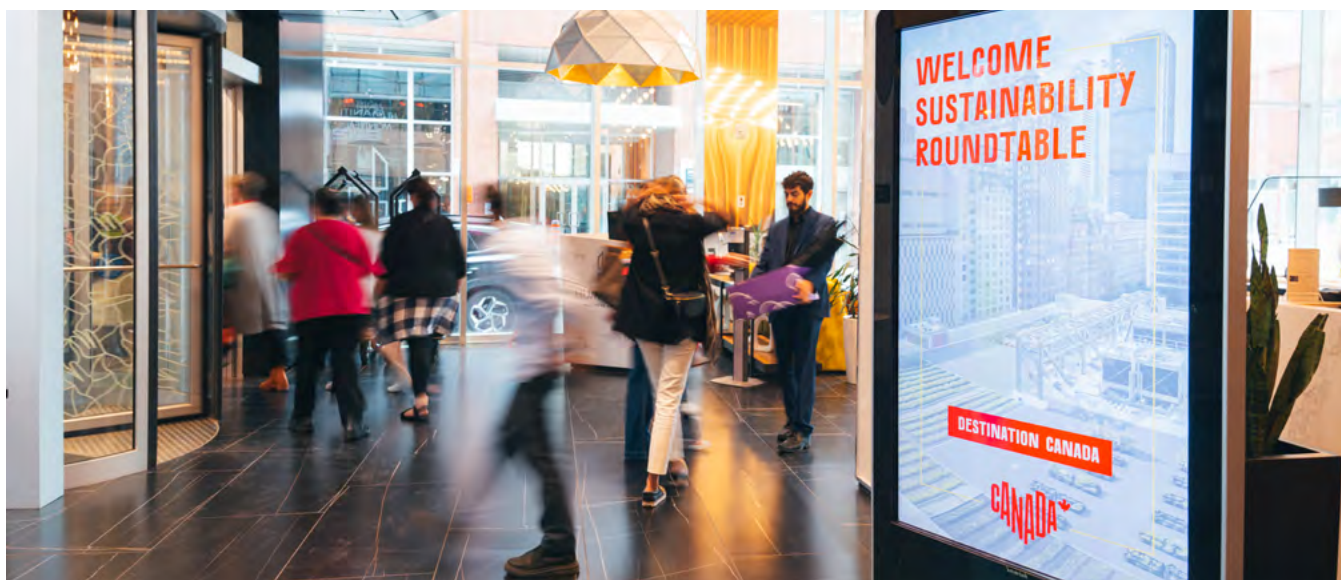
2025-2027

de Destination Canada



→ TABLE DES MATIÈRES

Généralités	3
Sommaire	4
Énoncé d'accessibilité	5
Emploi	6
Environnement bâti	8
Technologies de l'information et des communications (TIC)	10
Communications hors TIC	11
Approvisionnement en biens, en services et en installations	12
Conception et prestation des programmes et des services	13
Transport	15
Rétroaction	16



→ GÉNÉRALITÉS

Destination Canada a préparé ce plan d'accessibilité pour respecter ses obligations en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité et du Règlement canadien sur l'accessibilité.

Il s'appuie sur notre premier plan d'accessibilité (2022) de même que sur deux rapports d'étape (2023 et 2024). Il reflète les progrès réalisés pour éliminer les obstacles à l'accessibilité et présente nos prochaines étapes pour la période 2025–2027.

Nous demeurons déterminés à offrir un milieu de travail, des programmes et des services accessibles pour tous les membres du personnel, les partenaires et les Canadiennes et Canadiens.

Rétroaction

Nous accueillons volontiers toute rétroaction visant à améliorer l'accessibilité. Veuillez transmettre vos commentaires à :

Personne-ressource : Conseiller principal ou conseillère principale en gestion de talents

Courriel : accessibility@destinationcanada.com

Téléphone : 604-638-8356

Adresse postale : 1045, rue Howe, bureau 700, Vancouver, C.-B., V6Z 2A9, Canada

Rétroaction anonyme :

<https://forms.office.com/r/p2MA6YzBwa>

Nous accuserons réception de votre rétroaction dans un délai de 15 jours ouvrables. Le comité d'accessibilité examinera cette rétroaction et l'utilisera pour éclairer les futurs rapports d'étape et plans d'accessibilité.

Autres formats

Vous pouvez demander que ce plan d'accessibilité ou notre processus de rétroaction vous soit fourni dans un autre format :

- formats imprimé, en gros caractères ou électronique : dans un délai de 15 jours
- formats braille ou audio : dans un délai de 45 jours

Les demandes à cet effet peuvent être envoyées à accessibility@destinationcanada.com.



→ SOMMAIRE

Le plan d'accessibilité 2025–2027 de Destination Canada présente la prochaine étape de notre engagement à devenir un organisme accessible d'ici 2040, en conformité avec la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Il constitue également l'un des principaux moyens par lesquels nous mettons en pratique la stratégie de Destination Canada, *Tourisme 2030 : un monde de possibilités*. Cette stratégie invite le secteur du tourisme à générer richesse et bien-être pour l'ensemble du pays et à adopter des approches régénératives qui équilibrent prospérité économique, intendance environnementale et inclusion sociale. Sans éliminer les obstacles pour les personnes en situation de handicap, le tourisme ne peut être véritablement inclusif ni régénératif.

Dans le pilier Avancement du secteur de la Stratégie, deux des sept leviers sont axés sur l'accès et la durabilité.

Le levier d'accès vise à améliorer l'accès au Canada et au sein du pays, tant pour les visiteuses et visiteurs que pour les travailleuses et travailleurs. Notre plan d'accessibilité soutient cet objectif en renforçant les pratiques d'emploi accessibles, l'aménagement du milieu de travail, l'accessibilité de l'information et des événements, afin que les personnes en situation de handicap puissent participer pleinement à l'économie du tourisme, tant comme membres du personnel que comme voyageuses et voyageurs.

Le levier de durabilité nous invite à adopter des principes régénératifs, y compris le bien-être socioculturel. En intégrant la notion d'accessibilité dans la manière dont nous recrutons et formons notre personnel, concevons nos bureaux et nos événements, racontons les histoires du Canada et voyageons pour le travail, nous veillons à ce que le tourisme ait des retombées positives pour les communautés et soutienne le tissu social dans son ensemble.

L'accessibilité constitue également une contribution concrète à l'initiative clé 3 de la stratégie *Tourisme 2030*, qui vise à soutenir l'adoption des principes régénératifs par le secteur. Les pratiques régénératives visent à faire croître le tourisme d'une manière qui équilibre la prospérité avec la protection de l'environnement et l'inclusivité sociale, notamment en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. En intégrant des pratiques accessibles au sein de Destination Canada et en partageant nos outils, nos normes et nos apprentissages avec nos partenaires, ce plan contribue à positionner l'accessibilité comme une composante normale et essentielle des activités du secteur, plutôt qu'un ajout distinct.

Entre 2025 et 2027, nous concentrerons nos efforts sur les priorités suivantes :

- Renforcer l'accessibilité en matière d'emploi grâce à des pratiques inclusives de recrutement, d'intégration, de gestion du rendement et de développement de carrière.
- Veiller à ce que notre nouveau siège social à Vancouver (où nous avons emménagé en février 2025) intègre des caractéristiques d'accessibilité, comme des portes à ouverture assistée, une signalisation claire, des espaces calmes et des toilettes accessibles.
- Améliorer l'accessibilité des communications et des plateformes numériques dans l'ensemble des unités opérationnelles, notamment les sites Web, les documents et les réunions virtuelles.
- Intégrer des exigences d'accessibilité dans les décisions d'approvisionnement, les contrats et les relations avec les fournisseurs.
- Intégrer l'accessibilité dans la conception et la prestation des programmes, des services et des événements destinés à nos partenaires et aux voyageuses et voyageurs.
- Renforcer l'accessibilité des déplacements dans le cadre des voyages d'affaires et des événements organisés par Destination Canada.
- Continuer à engager dans un dialogue constructif avec les personnes en situation de handicap, les membres du personnel, les spécialistes, les partenaires et les organisations communautaires.

L'accessibilité est une mission commune à travers tout notre organisme. Ce plan établit des objectifs et des échéanciers clairs qui nous permettront de suivre nos progrès et de rendre compte aux communautés que nous servons.

→ ÉNONCÉ D'ACCESSIBILITÉ

À Destination Canada, nous considérons la diversité, l'équité et l'inclusion comme des valeurs fondamentales. L'accessibilité est au cœur de ces engagements. Nous cherchons à concevoir notre milieu de travail, nos programmes et nos services de manière à ce que les personnes en situation de handicap puissent y participer sur un pied d'égalité avec les autres.

À Destination Canada, l'accessibilité signifie :

- repérer et éliminer de façon proactive les obstacles dans nos façons de recruter, de gérer et de soutenir les membres du personnel;
- veiller à ce que nos bureaux, nos événements et nos plateformes numériques soient utilisables par des personnes ayant une large diversité de capacités;
- offrir des mesures d'adaptation et des ajustements en milieu de travail afin que toutes les membres du personnel puissent s'engager pleinement dans leur travail et l'exercer efficacement.

Nous reconnaissons que l'accessibilité est une pratique permanente, et non un projet ponctuel. Nous continuerons d'apprendre des personnes en situation de handicap et mettrons à jour nos politiques, nos outils et nos formations afin de rendre notre organisation plus accessible pour toutes et tous.



Notre compréhension du handicap

Dans le présent plan, nous utilisons la définition du handicap énoncée dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* : une déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. Cela inclut, par exemple, les personnes sourdes ou malentendantes, aveugles ou ayant une basse vision, neurodivergentes, vivant avec de la douleur chronique ou une maladie chronique, ou en rétablissement à la suite d'un trouble lié à l'utilisation de substances. Nous reconnaissons que l'expérience de chaque personne est unique et nous visons à offrir des mesures d'adaptation individualisées, fondées sur les besoins.

Consultations

Nous avons consulté des personnes en situation de handicap et des spécialistes de l'accessibilité pour préparer ce plan, notamment :

- des membres du comité d'accessibilité de Destination Canada et des membres du personnel en situation de handicap;
- des représentantes et représentants d'organismes œuvrant dans les domaines du handicap et de l'accessibilité;
- des spécialistes internes et externes du contenu dans des domaines comme la conception accessible, l'accessibilité numérique et les pratiques inclusives en matière de ressources humaines.

Les consultations incluaient des personnes ayant des limitations liées à la mobilité, à la vision, à l'ouïe, à la cognition, au fonctionnement neurologique ou à la santé mentale. Nous avons utilisé des sondages, des groupes de discussion et des conversations individuelles pour repérer les obstacles et examiner les mesures et les échéanciers prévus dans ce plan.

Étapes et échéanciers

Obstacle 1

Les offres d'emploi peuvent ne pas atteindre des bassins de talents diversifiés axés sur les personnes en situation de handicap.

De 2025 à 2027, nous établirons une liste d'au moins cinq organismes, sites d'emploi et réseaux consacrés au handicap, et nous la développerons. Nous les utiliserons régulièrement lorsque nous afficherons des postes (par exemple, des sites d'emploi et des fournisseurs de services d'emploi qui se consacrent aux candidatures de personnes en situation de handicap). Chaque année, nous participerons à au moins deux salons ou activités de recrutement inclusifs qui ciblent particulièrement des candidates et candidats en situation de handicap.

Obstacle 2

Certaines offres d'emploi contiennent du jargon ou des exigences peu claires, ce qui peut créer de la confusion.

D'ici la fin de 2025, des outils de langage inclusif (par exemple, des outils qui repèrent des termes biaisés ou capacitistes et proposent un langage plus clair et plus neutre) seront intégrés à nos gabarits d'offres d'emploi. Les RH et les gestionnaires responsables de l'embauche utiliseront ces outils pour réviser toutes les offres avant leur publication. De 2025 à 2027, nous examinerons chaque année un échantillon d'offres afin de nous assurer que les qualifications sont exprimées de manière claire et en langage simple.

Obstacle 3

Les candidates et candidats peuvent ne pas savoir comment demander des mesures d'adaptation.

Toutes les offres d'emploi continueront d'inclure un énoncé clair sur l'engagement de Destination Canada envers l'accessibilité, de même que sur la façon de demander des mesures d'adaptation, avec une personne-ressource désignée pour l'accessibilité. D'ici la fin de 2025, les offres d'emploi préciseront également que le fait de demander des mesures d'adaptation n'aura aucune incidence négative sur la candidature et que cette demande demeurera confidentielle. Cette formulation sera examinée et évaluée chaque année jusqu'en 2027.

Obstacle 4

Il est possible que les évaluations des candidates et candidats ne soient pas accessibles.

Les politiques de recrutement prévoiront des délais plus longs, des formats compatibles avec les lecteurs d'écran ainsi que des options d'évaluation différentes, y compris des formats audio ou hors ligne. D'ici la fin de 2026, nous veillerons à ce que les portails de candidats de notre système de suivi des candidatures prennent en charge des fonctions d'accessibilité, comme les lecteurs d'écran et la navigation au clavier. Les demandes d'accessibilité et les ajustements fournis pendant les évaluations feront l'objet d'un suivi et d'un examen annuel.

Obstacle 5

Les entrevues peuvent ne pas être inclusives ou offertes dans des formats alternatifs.

D'ici la fin de 2026, l'équipe de recrutement tiendra à jour une liste standard de formats d'entrevue accessibles (par exemple, entrevues virtuelles avec légendes, questions écrites à l'avance ou autres lieux). D'ici la fin de 2027, tous les gestionnaires d'embauche recevront une formation obligatoire sur l'offre et l'organisation de formats alternatifs, et sur la création d'environnements d'entrevue inclusifs. Les nouveaux responsables recevront cette formation dans les six mois suivant leur date d'entrée en fonction.

Étapes et échéanciers

Obstacle 6

Les nouveaux membres du personnel peuvent ne pas être au courant des fonctions d'accessibilité avant leur entrée en fonction.

D'ici à la fin de 2026, nous créerons une vidéo de visite virtuelle des bureaux qui mettra en évidence les fonctions d'accessibilité, notamment des portes à ouverture assistée, des bureaux réglables en hauteur, une salle de bien-être, des espaces calmes et des panneaux de signalisation en braille et en relief. Avant leur entrée en fonction, les personnes nouvellement embauchées recevront un plan du bureau au format PDF indiquant les itinéraires accessibles, les ascenseurs, les toilettes et les principales commodités. Dans la mesure du possible, elles se verront offrir une visite d'orientation en personne ou virtuelle pour examiner ces fonctions.

Obstacle 7

Les gestionnaires et les membres du personnel peuvent manquer de formation en ce qui concerne la sensibilisation à l'accessibilité et les mesures d'adaptation.

À compter de 2026, les gestionnaires de personnes en poste suivront une formation sur l'accompagnement des membres du personnel dans le cadre du processus d'adaptation (par exemple, notre séance interne sur la gestion des mesures d'adaptation ainsi que sur l'inclusion des personnes en situation de handicap de façon plus générale. Les nouveaux gestionnaires suivront cette formation dans les six mois suivant leur date d'entrée en fonction. Nous mettrons également de l'avant des ressources externes, comme le matériel *Ensemble : Lieux de travail touristiques inclusifs* de RH Tourisme Canada, dans notre bibliothèque d'apprentissage. Des séances d'apprentissage sur l'accessibilité, offertes à l'échelle de l'organisation, continueront d'être proposées à l'ensemble du personnel jusqu'en 2027.

Obstacle 8

Le manque de partenariats limite la visibilité des parcours d'accès à l'emploi.

De 2025 à 2027, Destination Canada maintiendra et développera ses partenariats avec des organisations et des établissements d'enseignement postsecondaire qui soutiennent les personnes en situation de handicap dans les secteurs du marketing, du tourisme de même que dans des domaines connexes. Chaque année, nous participerons à au moins deux tables rondes sur les carrières, ateliers ou événements de réseautage axés sur les parcours d'emploi accessibles, et nous suivrons la participation ainsi que les commentaires des participantes et participants.

Obstacle 9

La création d'une culture continue d'accessibilité risque d'être limitée sans initiatives dédiées.

À compter de 2025, l'ensemble du personnel recevra une formation annuelle sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et l'accessibilité. Le contenu sera mis à jour chaque année. D'ici la fin de 2025, Destination Canada élargira l'apprentissage du personnel en offrant une formation en santé mentale axée sur la sensibilisation, la résilience et les stratégies de soutien aux collègues. D'ici la fin de 2026, Destination Canada lancera une série de conférences sur l'accessibilité, en invitant des spécialistes et des personnes ayant une expérience concrète de l'accessibilité pour faire part de leur point de vue au personnel. Ces initiatives seront coordonnées par le comité d'accessibilité et révisées chaque année pour s'assurer qu'elles demeurent judicieuses, attrayantes et pertinentes pour le personnel.



→ ENVIRONNEMENT BÂTI

Étapes et échéanciers

Obstacle 1

Les entrées ne sont pas nécessairement exemptes d'obstacles.

D'ici la fin de 2026, nous installerons une porte à ouverture automatisée à l'entrée principale du bureau. D'ici 2027, nous ajouterons une porte à ouverture automatisée entre la cuisine et l'aire de travail.

Obstacle 2

Les postes de travail ne répondent pas nécessairement aux besoins en matière d'accessibilité.

L'ensemble du personnel dispose maintenant de postes de travail ergonomiques assis-debout dans nos bureaux de Vancouver et d'Ottawa. De 2025 à 2027, nous offrirons des ajustements ergonomiques et du matériel adapté (par exemple, claviers, souris ou chaises spécialisés) aux membres du personnel en présentiel et en télétravail, selon leurs besoins individuels. Nous créerons une page intranet décrivant les mesures de soutien ergonomique proposées et la manière de les demander. Les besoins en matériel et les évaluations ergonomiques seront réexaminés chaque année.

Obstacle 3

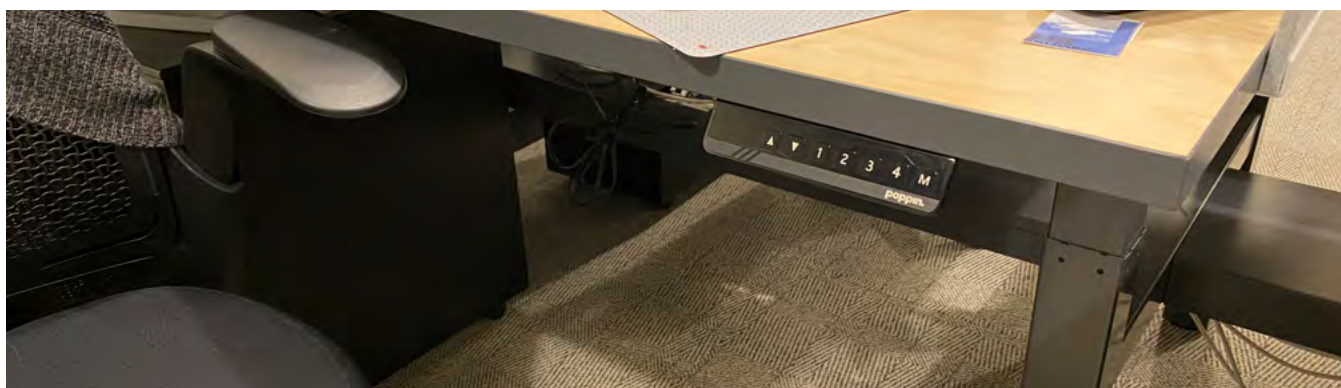
Les salles de réunion et les espaces collaboratifs ne sont pas nécessairement dotés de fonctions d'accessibilité uniformes.

D'ici la fin de 2027, nous équiperons au moins une grande et une petite salle de réunion dans chacun de nos bureaux principaux de dispositifs d'aide à l'écoute pouvant être proposés aux participantes et participants. En 2025 et 2026, nous mettrons à l'essai dans certaines salles de réunion des solutions de réduction du bruit (par exemple, des panneaux acoustiques ou des écrans acoustiques au plafond) et nous évaluerons les commentaires des membres du personnel sourds, malentendants ou sensibles à la surcharge sensorielle.

Obstacle 4

L'accessibilité des toilettes ne respecte pas nécessairement les pratiques exemplaires.

D'ici la fin de 2026, nous ajouterons des enseignes drapeaux pour toutes les toilettes, nous mettrons à jour la signalisation directionnelle avec les symboles d'accessibilité appropriés et nous replacerons les panneaux de signalisation en braille et en relief aux hauteurs recommandées. Nous veillerons également à ce que la toilette universelle à chaque étage soit équipée de boutons d'ouvre-porte installés à des hauteurs accessibles.



Étapes et échéanciers

Obstacle 5

Les revêtements de sol et les finis peuvent entraîner des défis sur le plan sensoriel ou de la mobilité.

D'ici la fin de 2025, nous ajouterons des petits tapis dans l'aire de réunion afin de réduire l'éblouissement et d'améliorer le confort.

Obstacle 6

Les équipements d'urgence et les procédures de sécurité ne tiennent pas nécessairement compte de l'accessibilité.

D'ici la fin de 2026, nous mettrons à jour les procédures d'urgence et les consignes destinées aux responsables d'étage afin de tenir compte des besoins des membres du personnel et des visiteurs en situation de handicap, y compris les handicaps liés à la mobilité, aux sens et aux fonctions cognitives. Ces mesures comprendront la définition claire des rôles, des options d'évacuation (par exemple, des aires de refuge et des procédures en matière de pièces sécuritaires) ainsi que des consignes formulées en langage clair. Nous collaborerons avec la gestion de l'immeuble pour harmoniser nos procédures avec le plan d'évacuation de l'édifice et veiller à ce que les communications d'urgence écrites et verbales soient accessibles, par exemple grâce à des alarmes visuelles, des consignes annoncées et des versions accessibles des plans d'urgence.

D'ici la fin de 2026, nous améliorerons la visibilité des équipements d'urgence, comme les extincteurs et les alarmes. D'ici la fin de 2026, nous mettrons également à jour le plan d'évacuation d'urgence afin de tenir compte explicitement des besoins des personnes en situation de handicap. À partir de 2026, nous mettrons à l'essai des éléments d'accessibilité, comme des chaises d'évacuation et des systèmes de jumelage, lors des exercices annuels.



→ TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC)

Étapes et échéanciers

Obstacle 1

Les besoins des membres du personnel en matière de technologies d'assistance ne sont pas nécessairement entièrement comblés.

De 2025 à 2027, nous examinerons au moins une fois par année les besoins des membres du personnel en matière de technologies d'assistance et nous maintiendrons un petit inventaire de matériel et de logiciels fréquemment demandés (par exemple, claviers de rechange, souris de rechange et licences de lecteurs d'écran) afin de pouvoir les fournir rapidement. Lorsque des outils personnalisés ou spécialisés seront nécessaires, nous collaborerons avec les membres du personnel pour choisir des solutions appropriées et nous viserons à répondre aux demandes dans le délai voulu de 30 jours.

Obstacle 2

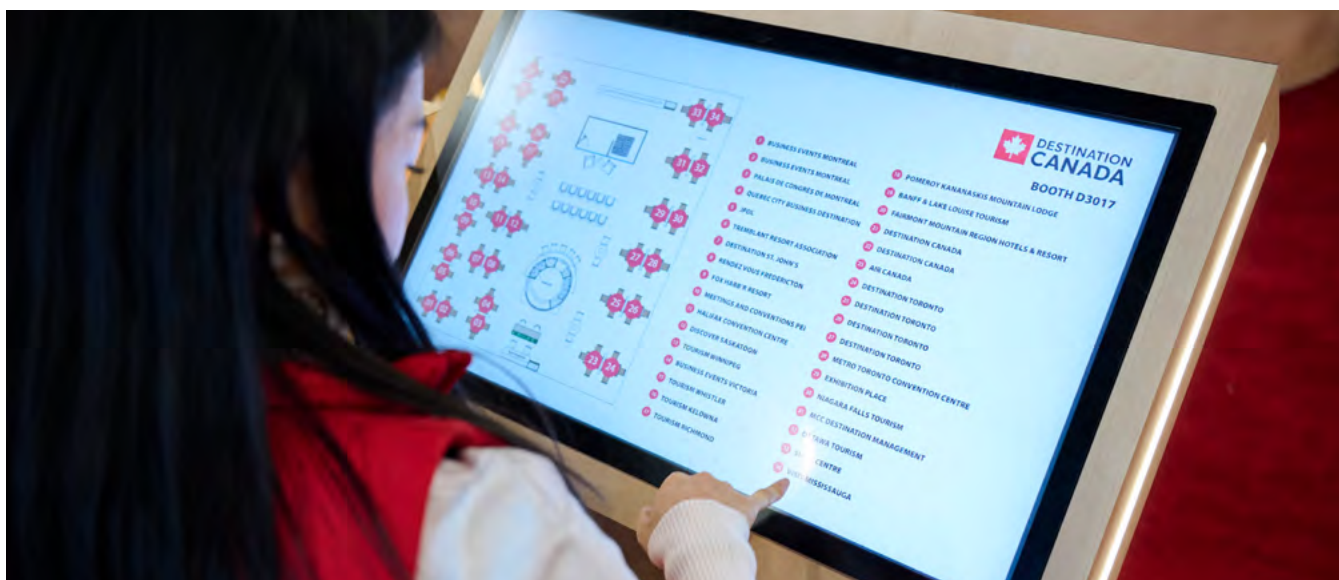
Les membres du personnel n'appliquent pas toujours les pratiques numériques accessibles.

À compter de 2026, une formation annuelle sur les pratiques d'accessibilité appliquées aux documents, aux courriels et aux présentations sera offerte.

Obstacle 3

Les équipements des technologies de l'information et des communications (TIC) en place risquent de devenir désuets.

D'ici 2026, nous mettrons en place un cycle de renouvellement afin de veiller à ce que tous les appareils respectent les normes d'accessibilité et soient compatibles avec les outils d'assistance.



→ COMMUNICATIONS HORS TIC

Étapes et échéanciers

Obstacle 1

Certaines communications internes contiennent beaucoup de texte et ne sont pas accessibles.

D'ici la fin de 2026, l'ensemble des principales communications internes (par exemple, les courriels destinés à tout le personnel et les messages de la présidence) respectera les lignes directrices de Destination Canada en matière de langage clair et utilisera des gabarits accessibles. Au moins un format de rechange (par exemple, une courte vidéo, un résumé audio ou un résumé visuel) sera offert pour les annonces majeures. La formation sur le langage clair, mentionnée à l'obstacle 3 ci-dessous, sera proposée à toutes les personnes qui rédigent régulièrement des communications internes.

Obstacle 2

Les réunions hybrides ne respectent pas nécessairement des pratiques d'accessibilité uniformes.

D'ici la fin de 2026, de nouvelles lignes directrices sur les réunions hybrides seront déployées à l'ensemble de l'organisation. Pour les rencontres destinées à tout le personnel, les grandes séances de groupe et les réunions avec des partenaires externes, les personnes qui animent la réunion devront activer le sous-titrage en direct et utiliser des formats de présentation accessibles. Pour les réunions d'équipe plus restreintes, les autres mesures de soutien et le sous-titrage seront fortement encouragés et proposés par défaut lorsqu'ils sont offerts, et on invitera les responsables de réunion à demander aux personnes conviées si elles ont des besoins en matière d'accessibilité au moment d'envoyer les invitations.

Obstacle 3

Le personnel peut manquer de sensibilisation aux pratiques de communication inclusives.

Des séances de formation régulières sur le langage clair et le langage inclusif se poursuivront jusqu'en 2027, y compris une séance d'introduction offerte dans le cadre de l'accueil de nouveaux membres du personnel.



→ APPROVISIONNEMENT EN BIENS, EN SERVICES ET EN INSTALLATIONS

Étapes et échéanciers

Obstacle 1

Les processus d'approvisionnement n'appliquent pas nécessairement les critères d'accessibilité de façon uniforme.

À partir de 2026, toutes les demandes de propositions (DP) comprendront des exigences claires en matière d'accessibilité et des critères d'évaluation. L'accessibilité sera un critère coté dans l'évaluation des fournisseurs. Pour les contrats qui ont une incidence sur les membres du personnel ou sur les services destinés au public (comme les événements, les plateformes numériques ou la formation), l'accessibilité sera une exigence pour qu'une soumission soit prise en considération. Ces attentes seront intégrées à notre contrat type et à nos gabarits d'offres à commandes.

Obstacle 2

Les membres du personnel ne disposent pas d'un moyen centralisé pour demander du matériel accessible.

D'ici la fin de 2026, une liste du matériel et des outils accessibles (par exemple, claviers adaptés, lecteurs d'écran et accessoires ergonomiques) sera offerte sur l'intranet des employés, accompagnée d'un formulaire simple et d'une marche à suivre claire pour demander du matériel ou discuter des besoins avec les RH et/ou les TI. Ces renseignements seront présentés lors de l'accueil des nouveaux membres du personnel et rappelés périodiquement. La liste et le processus seront mis à jour chaque année pour intégrer de nouvelles options à partir de la rétroaction du personnel.

Obstacle 3

Les plateformes d'approvisionnement externes ne prennent pas nécessairement en charge les fonctions d'accessibilité.

Destination Canada continuera de plaider en faveur d'améliorations à la plateforme AchatsCanada et veillera à ce que tous les documents transmis respectent les normes des Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1. Ce suivi sera effectué chaque année.



→ CONCEPTION ET PRESTATION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES

Étapes et échéanciers

Obstacle 1

Les événements de Destination Canada ne respectent pas nécessairement de façon uniforme les normes d'accessibilité.

D'ici la fin de 2026, Destination Canada finalisera des normes d'accessibilité et des listes de vérification pour les événements qu'elle organise. Ces normes couvriront le choix des lieux, l'inscription, les panneaux de signalisation, les mesures de soutien à la communication, les considérations sensorielles et la représentation, y compris la représentation des personnes en situation de handicap et la diversité des identités dans le récit de même que chez les fournisseurs et les conférenciers. À compter de 2026, ces listes de vérification seront exigées pour tous les événements phares organisés par Destination Canada et fortement encouragées pour les événements de partenaires auxquels nous apportons notre appui.

Obstacle 2

Les personnes invitées aux événements de Destination Canada ne disposent pas nécessairement d'un moyen clair et uniforme pour indiquer leurs besoins en matière d'accessibilité lors de l'inscription.

D'ici la fin de 2025, le processus d'inscription aux événements sera mis à jour pour inclure une option permettant aux gens d'indiquer leurs besoins en matière d'accessibilité, de façon à faciliter la planification en amont des mesures d'adaptation.

Obstacle 3

Les horaires et les ordres du jour des événements de Destination Canada ne prévoient pas nécessairement des périodes de repos suffisantes ni de pauses sensorielles.

D'ici la fin de 2025, les horaires des événements intégreront des pauses suffisantes ou des périodes libres pour permettre aux participantes et participants de se reposer, de refaire le plein d'énergie ou de s'éloigner des environnements trop stimulants.

Obstacle 4

Certains participants à nos événements peuvent avoir besoin d'assistance ou d'options de rechange pour parcourir de longues distances entre les différents lieux d'activités.

D'ici la fin de 2025, d'autres options de transport (comme des navettes, des voiturettes ou des taxis accessibles réservés à l'avance) seront offertes aux participants qui ont besoin de soutien pour se déplacer entre les différents lieux d'activités. Ces options seront clairement présentées dans les documents d'inscription et les renseignements transmis avant l'événement pour que les personnes inscrites puissent indiquer leurs besoins, et le personnel sur place sera informé de la façon de les aider à y accéder.

Étapes et échéanciers

Obstacle 5

Les environnements événementiels ne comprennent pas nécessairement d'espaces adaptés aux personnes neurodivergentes.

D'ici la fin de 2025, des zones calmes seront mises à la disposition des personnes neurodivergentes et de celles qui présentent des sensibilités sensorielles.

Obstacle 6

Les aménagements de kiosques et les aires d'exposition ne prévoient pas toujours un espace suffisant ni des options de visionnement accessibles pour les personnes qui utilisent des aides à la mobilité.

D'ici la fin de 2025, l'aménagement des kiosques de Destination Canada dans les principaux salons professionnels et événements destinés au grand public sera examiné et, au besoin, revu pour prévoir des espaces de circulation plus larges, des lignes de vision accessibles pour les personnes utilisant des aides à la mobilité de même que des options de visionnement accessibles, comme des écrans vidéo et des casques d'écoute plus bas. Ces considérations seront intégrées aux gabarits normalisés de conception des kiosques et aux cahiers de charge destinés aux fournisseurs.

Obstacle 7

Les scènes et les aires de présentation ne comprennent pas toujours des fonctions d'accessibilité dans leur conception.

D'ici la fin de 2026, la planification logistique des événements considérera un aménagement de scène accessible comme pratique standard. Les plans de scènes pour les événements organisés par Destination Canada (notamment la Soirée du Canada, les salons professionnels phares et les réunions de comités consultatifs pour lesquels Destination Canada contrôle l'installation) comprendront par défaut des rampes et des mains courantes, plutôt que seulement sur demande. Nous travaillerons avec les lieux et les partenaires de production pour veiller à ce que les personnes présentant des besoins en matière de mobilité puissent accéder à la scène en toute sécurité.

Obstacle 8

Les sites Web et plateformes numériques ne font pas toujours l'objet de tests réalisés par des personnes en situation de handicap.

D'ici la fin de 2026, des tests externes seront mis en œuvre auprès de divers participants, y compris des personnes en situation de handicap. Les résultats de ces tests seront intégrés aux mises à jour du site Web d'ici la fin de 2027.

Obstacle 9

Les contenus produits (par exemple, les vidéos de marketing, les présentations, les éléments pour les médias sociaux et les rapports) ne respectent pas toujours les normes d'accessibilité.

D'ici la fin de 2026, toutes les nouvelles vidéos et tous les nouveaux contenus de formation produits par Destination Canada comprendront des fonctions d'accessibilité, comme des sous-titres, des transcriptions et des commandes de lecture accessibles. Ce travail sera harmonisé avec nos lignes directrices de marque existantes en matière d'inclusion, et ces attentes seront étendues aux formations internes et aux vidéos produites à l'interne. Lorsque ce sera pertinent, nous augmenterons également la représentation positive et authentique des personnes en situation de handicap dans nos contenus visuels.

Étapes et échéanciers

Obstacle 1

Les politiques relatives aux voyages d'affaires ne tiennent pas nécessairement pleinement compte des besoins en matière d'accessibilité.

Grâce à la mise à jour de 2025 de la politique sur les dépenses de voyages, d'accueil, de conférences et d'événements (DVACE), les membres du personnel en situation de handicap pourront demander des options souples, comme une classe économique supérieure pour les vols plus longs, un transport terrestre accessible ou encore le remboursement de l'utilisation d'un véhicule privé. Cette politique sera réexaminée chaque année pour s'assurer qu'elle continue de répondre aux besoins d'accessibilité des membres du personnel.

Obstacle 2

Les lieux d'événements ne disposent pas toujours d'une signalisation directionnelle accessible.

D'ici 2027, l'ensemble des événements phares et des salons professionnels de Destination Canada intégrera un ensemble de fonctions d'accessibilité de base, comme des espaces calmes ou à faible stimulation, des panneaux de signalisation à fort contraste, des indications en braille lorsque c'est pertinent et de larges voies d'attente pour les personnes qui utilisent des aides à la mobilité. Ces exigences seront intégrées aux budgets d'événements et aux gabarits de planification.

Obstacle 3

Il se peut que des options de transport accessibles ne soient pas disponibles de façon uniforme pour tous ceux et celles qui participent à l'événement.

À partir de 2026, des taxis, navettes ou autres moyens de transport accessibles seront prévus dans la planification de tous les événements de Destination Canada.



→ RÉTROACTION

Nous vous encourageons à nous envoyer toute rétroaction constructive susceptible de nous aider à rendre Destination Canada plus accessible.

Les commentaires peuvent être transmis par courriel, par téléphone, par la poste ou de façon anonyme en ligne. Tous les commentaires seront pris en compte et examinés par notre comité d'accessibilité. Les mises à jour sur les mesures prises seront communiquées dans nos rapports d'étape.

