



UNI Coopération financière

Plan sur l'accessibilité 2026-2029

Table des matières

Renseignements généraux	3
À propos d'UNI	3
Déclaration par rapport à l'accessibilité	3
Processus de rétroaction	4
Formats alternatifs	4
Domaines prioritaires	5
Domaines énumérés à l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA).....	5
L'emploi.....	5
L'environnement bâti.....	7
Les technologies de l'information et des communications (TIC)	8
Les communications, autres que les TIC	10
L'acquisition de biens, de services et d'installations.....	10
La conception et la prestation de programmes et de services	12
Le transport	13
Consultations.....	13
Glossaire	14

Renseignements généraux

À propos d'UNI

UNI est une coopérative financière qui vise à la prospérité durable d'UNI et de ses membres. Depuis 90 ans, UNI contribue à la stabilité économique des communautés où elle est implantée. Par sa vocation coopérative, elle encourage et favorise la participation citoyenne dans un monde en changement.

Ses valeurs d'engagement représentent des guides pour l'action et éclairent le chemin vers l'atteinte de sa raison d'être : *Fière d'être au cœur de vos rêves*. Chez UNI,

- L'**Agilité**, c'est mettre en place une dynamique d'amélioration continue, de croissance et d'innovation.
- Le **Courage**, c'est prendre position dans nos décisions et nous engager à défendre des choix éthiques et durables.
- L'**Entraide**, c'est encourager la coopération et le soutien mutuel afin de construire ensemble un avenir meilleur plus équitable.
- L'**Humanité**, c'est placer l'humain au cœur de nos actions avec bienveillance en valorisant la diversité et l'inclusivité.
- L'**Intégrité**, c'est agir avec transparence et honnêteté en respectant des normes éthiques et réglementaires rigoureuses.

Déclaration par rapport à l'accessibilité

UNI s'engage à favoriser un environnement **sans obstacle, inclusif et respectueux**, visant à offrir une expérience positive pour tous.

Dans une démarche d'amélioration continue, l'équipe d'accessibilité désignée chez UNI collabore avec ses employés, membres, clients, fournisseurs, partenaires et autres intervenants afin de prévenir, d'identifier et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité sous toutes ses formes.

Cet engagement s'applique notamment :

- au milieu de travail;
- lors des réunions et des activités;
- dans les communications et l'accès à l'information;
- dans les ressources et les services; et
- dans les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines.

L'accessibilité est une responsabilité partagée et fait partie intégrante de l'engagement d'UNI envers une organisation inclusive et équitable.

Processus de rétroaction

UNI et l'équipe de l'accessibilité reconnaissons l'importance de commentaires dans notre cheminement continu vers l'accessibilité. Vous êtes invité à nous en faire part en communiquant avec notre équipe d'accessibilité de l'une ou l'autre des façons suivantes :

Courriel : accessible@uni.ca

Téléphone : 1 888-359-1357

Courrier : Équipe accessibilité – Gestion des talents, 295, boulevard Saint-Pierre Ouest, case postale 5554, Caraquet, NB E1W 1B7

Nous répondrons à tous les commentaires reçus, à l'exception des commentaires soumis de manière anonyme.

Nous vous répondrons de la même manière que vous nous avez contactés.

Les commentaires anonymes peuvent être fournis par la poste, par formulaire en ligne ou par courriel (tant que l'adresse de courriel utilisée est générique et n'identifie aucun renseignement personnel ou signature personnelle).

Si vous souhaitez fournir des commentaires anonymes :

- N'indiquez pas votre nom ou ne fournissez aucune autre information d'identification (par exemple, votre adresse de courriel ou votre numéro de téléphone)
- N'incluez pas votre adresse de retour sur l'enveloppe si vous envoyez des commentaires par la poste

Les commentaires sur l'accessibilité sont partagés avec notre équipe d'accessibilité.

Tous les commentaires sur l'accessibilité et les réponses d'UNI seront documentés dans une base de données gérée par l'équipe de l'accessibilité. Ceux-ci permettront de déterminer, éliminer et prévenir les obstacles en matière d'accessibilité chez UNI. Les commentaires reçus serviront à cerner, à éliminer et à prévenir les obstacles à l'accessibilité, à éclairer nos rapports annuels sur les progrès en matière d'accessibilité et à améliorer les processus de consultation futurs.

Conformément au *Règlement canadien sur l'accessibilité*, tous les commentaires et réponses (y compris les renseignements personnels que vous fournissez) seront conservés pendant une période de sept ans.

Formats alternatifs

Il est possible d'obtenir une copie de notre processus de rétroaction, du plan sur l'accessibilité ou des rapports d'étape en communiquant par courriel à accessible@uni.ca ou par téléphone au 1 888-359-1357.

- Imprimés : 15 jours;
- Imprimés en gros caractères (police plus grande et plus claire) : 15 jours;
- Électronique compatible avec la technologie adaptée : 15 jours;

- Braille (système de points en relief que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent lire avec leurs doigts) : 45 jours;
- Audio (enregistrement d'une personne lisant le texte à voix haute) : 45 jours.

Les Canadiens sourds, malentendants ou souffrants d'un trouble de la parole peuvent s'inscrire auprès du SRV Canada VRS, un service gratuit, pour effectuer des appels téléphoniques. Les appelants du SRV Canada VRS sont connectés à un interprète gestuel qui fournit une interprétation en temps réel pour l'appel.

Domaines prioritaires

Notre plan cible six domaines d'accessibilité qui, selon nous, sont essentiels à la réalisation de notre vision de l'accessibilité :

- L'emploi;
- L'environnement bâti;
- Les technologies de l'information et des communications (TIC);
- Les communications, autres que les TIC;
- L'acquisition de biens, de services et d'installations;
- La conception et la prestation des programmes et des services.

Domaines énumérés à l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)

L'emploi

Où se situe UNI maintenant?

UNI s'engage à créer et à maintenir un environnement inclusif pour tous les employés, y compris les personnes en situation de handicap. Actuellement, des politiques (p. ex. ; politiques du personnel et des pratiques de recrutement) favorisant des processus équitables sont en place pour tous les employés et candidats potentiels.

UNI a également un modèle de travail hybride pour certains de ses postes permettant notamment de soutenir les personnes ayant un handicap sans les stigmatiser. Une déclaration d'engagement envers l'inclusion et l'accessibilité est visible à la section recrutement de notre site web uni.ca. Des processus liés à l'accessibilité, tels que le recrutement, l'affichage de poste et l'intégration ont été mis en place et sont communiqués aux candidats et nouveaux employés.

Enfin, les employés ont la possibilité de s'identifier comme personne en situation de handicap sur le portail interne d'UNI. Ces données de représentation du sondage sont un point de donnée qui nous permet de mesurer nos progrès en matière de recrutement, d'avancement et de soutien des employés en situation de handicap.

Ce que nous avons entendu pendant nos consultations internes et externes

Les consultations menées auprès des employés ont permis de mettre en évidence plusieurs forces, mais également certains obstacles persistants en matière d'accessibilité. Ces échanges ont contribué à mieux comprendre l'expérience vécue et à identifier des pistes d'amélioration concrètes.

Plusieurs **forces** sont mises en évidence :

- UNI démontre une ouverture à l'accommodement, en offrant des ajustements lorsque les besoins sont exprimés;
- Le soutien et la réactivité des gestionnaires immédiats constituent un levier important pour la mise en place de solutions adaptées;
- La flexibilité de certaines modalités de travail, notamment le télétravail, favorise le maintien en emploi de personnes ayant des handicaps visibles ou non visibles;
- La présence de mesures ergonomiques et d'outils adaptés témoigne de pratiques de soutien individualisées axées sur le bien-être des employés;

Toutefois, des **obstacles** persistent :

- Les mesures de soutien et les processus pour y accéder manquent de visibilité, ce qui limite leur utilisation;
- Des obstacles sensoriels, tels que le bruit, l'éclairage intense, les aires ouvertes et l'absence d'espaces calmes, nuisent à certaines personnes, notamment celles ayant des sensibilités sensorielles;
- Des lacunes sont également observées en recrutement et en intégration, notamment le manque d'information sur les mesures d'adaptation dès l'embauche;
- Certaines formations internes ne sont pas pleinement accessibles, ce qui peut nuire à l'intégration et à la réalisation du travail;
- Des perceptions de stigmatisation ou des malentendus concernant les mesures d'adaptation peuvent freiner les demandes de soutien.

Engagements

- Débuter l'analyse et la révision, des documents d'emplois remis aux employés afin qu'ils répondent aux normes d'accessibilité.
- Informer et sensibiliser les employés au sujet de l'accommodement au travail.
- Renforcer la compréhension organisationnelle des mesures d'adaptation.
- Concevoir et mettre en œuvre des stratégies de recrutement, d'intégration et de gestion des talents afin d'embaucher, de former et d'avoir une rétention des personnes en situation de handicap.

L'environnement bâti

Où se situe UNI maintenant?

UNI a entrepris plusieurs démarches afin d'améliorer l'accessibilité de son environnement bâti. Un inventaire des lieux d'affaires a été réalisé, accompagné d'une évaluation de leur niveau d'accessibilité. Les principes d'accessibilité ont également été intégrés au plan de modernisation (en prévision des travaux pour le point de services de Shediac et autre projet majeur) en cohérence avec le déploiement du processus d'accompagnement.

Par ailleurs, les plans d'évacuation ont été révisés et des mises à jour sont en cours de déploiement dans les points de services afin d'assurer leur accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Enfin, une évaluation de la disponibilité et de l'adéquation des espaces de travail privés ou silencieux est en cours, dans l'optique de mieux soutenir les différents besoins.

Ce que nous avons entendu pendant nos consultations internes et externes

Les consultations démontrent que l'accessibilité physique des points de services est essentielle pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder pleinement aux services en personne. Elles ont permis de mettre en lumière des pratiques positives déjà en place ainsi que plusieurs obstacles qui limitent une accessibilité uniforme à l'échelle de l'organisation.

Plusieurs **forces** sont mises en évidence :

- La présence d'aménagements accessibles dans certaines succursales (rampes, ascenseurs, portes automatiques, bureaux adaptés);
- Une capacité d'adaptation lorsque des besoins spécifiques sont identifiés;
- L'existence de bonnes pratiques dans certains points de services mieux aménagés;
- Une volonté perçue d'amélioration progressive de l'accessibilité des installations.

Toutefois, des **obstacles** persistent :

- L'accessibilité demeure inégale entre les bureaux d'affaires et les points de services;
- L'absence ou le nombre limité de portes automatiques;
- La présence d'escaliers sans ascenseur ou accès équivalent;
- Certaines toilettes ne sont pas adaptées;
- Les espaces trop étroits ou mal configurés;
- Certains comptoirs, postes de travail et mobilier présentent des enjeux ergonomiques;
- Les considérations des enjeux sensoriels (bruit, éclairage, espaces ouverts);
- Les améliorations sont souvent réalisées de façon ponctuelle plutôt que planifiées de façon systémique;

En bref, UNI dispose de bases positives, mais doit adopter une approche plus cohérente, proactive et uniforme pour assurer une accessibilité équitable dans l'ensemble de ses environnements bâtis.

Engagements

- UNI s'assura de répondre aux exigences d'accessibilité pour l'environnement bâti pour toutes nouvelles constructions ou rénovations majeures;
- Débuter l'amélioration de la signalisation accessible dans les lieux d'affaires;
- Exiger des standards minimaux en accessibilité pour les propriétaires d'immeuble lors des renouvellements des baux.

Les technologies de l'information et des communications (TIC)

Cadre législatif

UNI est assujettie à la **Loi canadienne sur l'accessibilité** et au *Règlement sur l'accessibilité des technologies numériques – Phase 1*, entré en vigueur le **5 décembre 2025**. Ce règlement exige que l'accessibilité soit prise en compte dès la conception, l'acquisition, la mise à jour et la gestion des technologies numériques, conformément à la norme canadienne sur l'accessibilité des TI.

Où se situe UNI maintenant?

UNI utilise divers outils et technologies numériques dans le cadre de nos opérations ainsi que pour communiquer avec les membres, clients et employés, incluant :

- Notre site Web;
- Facebook;
- Instagram;
- YouTube;
- LinkedIn.

Bien que des efforts soient faits pour rendre notre contenu numérique accessible, nous reconnaissons qu'il nous reste encore du travail à faire.

UNI a entrepris certaines initiatives visant à améliorer l'accessibilité de ses outils technologiques. Cela inclut la mise en plan d'un document explicatif présentant les fonctionnalités d'accessibilité de Windows (ex. : le lecteur d'écran, la loupe, le contraste élevé, les sous-titres). De plus, un catalogue d'équipements informatiques accessibles a été mis en place, permettant aux employés d'accéder à des outils adaptés à leurs besoins (ex. : des claviers ergonomiques, des souris adaptées, des casques audio avec réduction de bruit).

Ce que nous avons entendu pendant nos consultations internes et externes

Les constats issus des employés d'UNI sont les suivants :

- Définir un processus d'accommodement pour les TIC;

- Accroître les compétences en matière d'accessibilité et renforcer la capacité des employés en technologies de l'information (TI) à soutenir les employés pour l'installation ou l'utilisation d'outils et technologies numériques.

Les **obstacles lié au site Web d'UNI** issus des consultations externes sont les suivants :

- Insuffisance d'espace dégagé, entraînant une surcharge visuelle;
- Difficultés liés à la navigation;
- Contrastes insuffisants entre certaines couleurs;
- Images sans description alternative;
- Nombre élevé de liens;
- Nombre élevé de boutons mal identifiés;
- Positionnement des boutons parfois difficile à repérer;
- Tableaux ayant des colonnes pas identifiées.

Engagements

Afin de respecter les exigences du *Règlement sur l'accessibilité des technologies numériques Phase 1*, UNI s'engage à :

- Réaliser une étude de faisabilité afin d'établir un plan d'opération structuré permettant d'assurer la conformité au futur règlement sur l'accessibilité des TIC et mise à jour à compter du 5 décembre 2028;
- Intégrer l'accessibilité numérique dès la conception et l'acquisition des technologies, en considérant les exigences de la norme canadienne sur l'accessibilité des technologies de l'information et de la communication (norme TIC) dans les systèmes, applications, plateformes Web, documents numériques et équipements utilisés par UNI, en priorité pour les technologies nouvelles ou mises à jour;
- Assurer la conformité progressive des plateformes numériques d'UNI, incluant le site Web, les applications mobiles et les contenus numériques, conformément aux échéances réglementaires, notamment en ce qui concerne les pages Web, documents numériques, applications mobiles et déclarations d'accessibilité exigées d'ici le 5 décembre 2028;
- Former les équipes TI et les employés impliqués dans la conception, la maintenance ou l'acquisition de technologies numériques, d'ici le 5 décembre 2027, sur les principes fondamentaux de l'accessibilité numérique, et offrir des formations d'appoint sur une base continue afin de maintenir et renforcer les compétences organisationnelles en matière d'accessibilité.

Les communications, autres que les TIC

Où se situe UNI maintenant?

Depuis la mise en œuvre du premier Plan d'accessibilité 2023-2026, UNI a réalisé des progrès tangibles visant à rendre ses communications plus accessibles, inclusives et adaptées aux besoins

diversifiés de ses membres, clients et employés. Les efforts déployés démontrent une volonté organisationnelle claire d'intégrer l'accessibilité de manière plus systématique.

Des avancées concrètes ont été réalisées dans les communications numériques, soit l'intégration des sous-titres aux vidéos et l'amélioration de certains outils en ligne. Le site Web propose désormais des sections dédiées, notamment pour les jeunes adultes et les personnes de 60 ans et plus.

Par ailleurs, l'entente conclue avec INCA a permis d'offrir des formats accessibles aux personnes vivant avec une limitation visuelle, renforçant ainsi l'accessibilité de l'information.

Ce que nous avons entendu pendant nos consultations internes et externes

Les résultats témoignent une sensibilité accrue à l'importance d'adapter les communications afin de les rendre inclusives, adaptées aux besoins d'une diversité de publics. L'organisation reconnaît la nécessité d'un langage clair, de structurer l'information et de réduire l'ambiguïté. Des outils visant à soutenir l'accès à l'information sont déjà en place, bien que leur niveau de connaissance et d'utilisation varie.

Toutefois, des **obstacles** persistent :

- Le manque de clarté dans certaines communications limitant la compréhension de l'information;
- La difficulté à repérer l'information importante ou trouver le contenu recherché;
- Notre plateforme numérique est difficile à comprendre ou à utiliser, ce qui complique l'accès à l'information;
- L'information insuffisante sur l'accessibilité dans les points de services et les bureaux régionaux;
- Le manque de structures claires dans nos communications internes soit par l'absence de pratiques uniformes telles que des ordres du jour et une organisation structurée des messages directs.

Engagements

- Analyser les documents numériques existants le plus fréquemment utilisés qui sont destinés aux membres et clients dans le but de les rendre plus accessibles;
- Élaborer des recommandations au niveau de la lisibilité (facilité de lecture) des divers documents;
- Développer des gabarits accessibles pour les envois postaux (lettre) et les présentations PowerPoint incluant les directives à suivre permettant à l'employé de produire du contenu accessible de façon autonome;
- Documents numériques : se former et se préparer afin d'assurer qu'à compter du 5 décembre 2028, au plus tard, l'ensemble des documents numériques nouveaux ou mis à jour, publiés sur le Web ou dans des applications mobiles non destinées aux employés, soient conformes aux exigences applicables de la norme TIC.

L'acquisition de biens, de services et d'installations

Où se situe UNI maintenant?

UNI a amorcé des démarches prometteuses pour intégrer l'accessibilité dans ses pratiques d'approvisionnement, bien que ces efforts soient encore à un stade initial. Un formulaire d'évaluation a été développés permettant de vérifier si les fournisseurs offrent des produits ou services accessibles. Cette initiative témoigne d'une volonté croissante d'adopter des pratiques d'approvisionnement plus inclusives et durables.

UNI utilise différents outils pour faire la collecte des informations auprès de nos fournisseurs en termes d'accessibilité afin d'établir des relations avec des fournisseurs de service d'accessibilité. Parmi les mesures mises en place :

- L'ajout de la clause dans la Déclaration et engagement des consultants précisant l'obligation de respecter les lois en matière d'accessibilité, dont la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, pour toute la durée du Mandat;
- L'intégration de questions liées aux politiques d'accessibilité et à la conformité WCAG dans les questionnaires fournisseurs;
- L'inclusion de critères d'accessibilité dans les appels d'offres.

UNI réalise que ces outils sont particulièrement nouveaux à l'intérieur des processus actuels et que la formation continue s'impose.

Nous avons établi des relations avec des fournisseurs reconnus de services d'accessibilité afin de soutenir la production de documents en braille, en gros caractères, en assistance vocale numérique, ainsi que des services de sous-titrage et d'interprétation en langue des signes.

Ce que nous avons entendu pendant nos consultations internes et externes

Les consultations démontrent l'importance d'intégrer l'accessibilité dès le départ dans les choix de solutions (numérique, documents, équipements, aménagements). Une approche proactive en approvisionnement permet de prévenir les obstacles plutôt que d'y réagir.

Plusieurs **forces** sont mises en évidence :

- Une ouverture à adapter les solutions selon les besoins exprimés;
- Une certaine flexibilité est appliquée en fonction des types de handicap;
- La prise en compte de certains besoins d'accessibilité, notamment en matière d'équipements ou de mobilier adaptés, dans certains achats.

Toutefois, des **obstacles** persistent :

- Les délais pour obtenir des équipements adaptés peuvent être longs, ce qui retarde l'accès au travail ou aux services;
- Le manque de visibilité des options accessibles. Les employés ne connaissent pas toujours les solutions disponibles;
- L'accessibilité n'est pas encore intégrée de manière systématique dans les décisions d'approvisionnement. Elle est souvent traitée de façon ponctuelle plutôt que dès le départ. Cela

montre le besoin d'une approche plus structurée, avec des exigences claires pour les fournisseurs et l'intégration de critères d'accessibilité dans les achats, les contrats et les choix futurs.

Engagements

- Utiliser les outils mis en place en matière d'accessibilité dans l'ensemble des appels d'offres et des contrats effectués par UNI pour faire l'acquisition des systèmes, applications et équipements;
- Former les employés responsables de l'approvisionnement et à la gestion des tiers sur l'importance des bonnes pratiques d'accessibilité;
- Revoir nos politiques et normes des département de gestion des tiers et d'approvisionnement afin d'y intégrer clairement les attentes en matière d'accessibilité;
- S'assurer que, pour tout achat pertinent de technologies numériques, une vérification de la conformité aux exigences d'accessibilité (norme TIC) est effectuée avant l'acquisition.

La conception et la prestation de programmes et de services

Où se situe UNI maintenant?

À ce jour, UNI a mis en place plusieurs mesures visant à favoriser l'accessibilité dans la conception et la prestation de ses programmes et services. L'organisation reconnaît l'importance d'offrir des services équitables et inclusifs aux membres et clients en situation de handicap, afin de leur permettre d'accéder aux mêmes services que les personnes ne vivant pas de situation de handicap.

Dans cette optique, UNI a offert une formation à l'ensemble de ses employés afin de les sensibiliser aux :

- principes de l'accessibilité;
- différents types de handicaps, visibles et invisibles;
- besoins pouvant nécessiter des mesures d'accommodement;
- bonnes pratiques pour servir adéquatement les membres en situation de handicap.

Cette formation vise à renforcer la capacité du personnel à adapter la prestation des services et à assurer un accès équitable pour tous.

UNI a également développé un guide d'orientation sur l'accueil des animaux d'assistance à l'intention des employés en contact direct avec ses membres. Celui-ci traite :

- les principes d'accessibilité;
- la législation applicable;
- les comportements et pratiques attendus envers ces personnes.

Ce guide vise à assurer et à soutenir une expérience membre inclusive et respectueuse.

Ce que nous avons entendu pendant nos consultations internes et externes

Les consultations internes et externes indiquent qu'UNI adopte une approche humaine et attentive, notamment grâce à l'écoute et à l'accompagnement personnalisé des employés. Ces pratiques contribuent positivement à l'expérience de service lorsque des besoins en accessibilité sont portés à l'attention de l'organisation.

Toutefois, des obstacles persistent :

- L'accessibilité des programmes et services n'est pas encore intégrée de façon systémique dès la conception;
- Plusieurs parcours de service demeurent complexes et exigeants sur le plan cognitif;
- L'expérience peut varier selon le canal de prestation et le type de handicap;
- Des enjeux ont également été relevés quant à la clarté des consignes et à l'accessibilité de certains systèmes, notamment les services téléphoniques.

Engagements

- Élaborer une politique-cadre institutionnelle en accessibilité;
- Offrir de la formation et des outils de façon périodique aux employés en contact direct avec les membres et clients;
- Communiquer aux membres et clients les services accessibles offerts;
- Offrir, à la demande, un autocollant en braille pour identifier les cartes clients UNI.

Le transport

Ce domaine d'accessibilité de la Loi concerne l'élimination et la prévention des obstacles au sein du réseau fédéral de transport. Compte tenu de la nature du mandat et des activités d'UNI, ce domaine a été exclu du présent plan d'action.

Consultations

UNI a mené une série de consultations structurées et inclusives visant à mieux comprendre les obstacles vécus par les personnes en situation de handicap et à assurer que leurs perspectives soient intégrées au développement des engagements de son Plan d'accessibilité 2026-2029.

Personnes consultées

UNI a contacté des organisations spécialisées dans l'accessibilité afin de recueillir leurs commentaires et leurs conseils sur l'accessibilité pour les personnes handicapées. Nous avons mené des entretiens et des enquêtes auprès de personnes issues d'organisations telles que la Fondation CNIB, le Réseau canadien pour l'accessibilité et de multiples organismes d'aide à l'emploi axés sur le handicap. Cette diversité de profils nous a permis de recueillir des points de vue représentatifs d'un large éventail d'expériences liées à l'accessibilité.

Méthodes de consultation

Les consultations se sont déroulées entre janvier et mars 2026. Les méthodes convenues visaient à assurer la participation la plus inclusive possible qui comprenait :

- des entrevues individuelles virtuelles;
- un sondage bilingue destiné aux employés.

Les sujets abordés portaient sur plusieurs dimensions : l'environnement physique, les technologies, les communications, les processus internes et les services de soutien à la clientèle.

Analyse et intégration des commentaires

Les commentaires recueillis ont été regroupés par thèmes et analysés de façon à dégager les obstacles les plus significatifs dans les environnements physiques, numériques, communicationnels et organisationnels. Ces constats ont contribué directement à l'élaboration des priorités et des engagements prévus dans le plan.

UNI poursuivra les mobilisations auprès des personnes handicapées dans le cadre des futures mises à jour et évaluations de son plan d'accessibilité, afin d'assurer une amélioration continue.

Glossaire

Accessibilité

La mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement bâti est facilement accessible ou utilisable par tous.

Auto-identification

L'auto-identification est le terme en usage pour désigner la collecte des renseignements sur l'équité en matière d'emploi fournis volontairement par les employés, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces renseignements sont utilisés pour analyser et surveiller les progrès des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et aux fins de la production de rapports sur la représentativité de l'effectif. (Source : Renseignements d'auto-déclaration de la Commission de la fonction publique du Canada).

La Loi canadienne sur l'accessibilité

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la « Loi ») est l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de l'accessibilité et des droits des personnes ayant un handicap. L'objectif de la Loi est de faire en sorte que le Canada soit exempt d'obstacles d'ici 2040 grâce à l'identification, à la prévention et à l'élimination des obstacles dans les sept domaines d'accessibilité suivants :

- L'emploi;
- L'environnement bâti;
- Les technologies de l'information et des communications (TIC);
- Les communications, autres que les TIC;
- L'acquisition de biens, de services et d'installations;

- La conception et la prestation de programmes et de services;
- Le transport.

« Rien sans nous » est un principe clé de la Loi, ce qui signifie que les entités devraient consulter les personnes ayant un handicap lorsqu'elles créent des programmes, des politiques et des services qui les touchent. D'importantes consultations ont eu lieu auprès des personnes ayant un handicap lors de l'élaboration de la Loi elle-même, et pour satisfaire aux exigences de conformité, la Loi demande aux organisations sous réglementation fédérale de faire de même.

La Loi exige que toutes les entités réglementées, y compris UNI :

- Élaborent et publient un plan d'accessibilité;
- Mettent en place et publient un processus de rétroaction;
- Élaborent et publient des rapports annuels décrivant les progrès réalisés par rapport aux plans d'accessibilité établis, en consultation avec les personnes ayant un handicap et en tenant compte de leurs commentaires.

Membres

Particuliers, entreprises ou leurs représentants, desservis par ou utilisant des services fournis par UNI.

Employé

Personne employée par UNI.

Handicap

Toute déficience, notamment :

- Physique;
- Mentale ou sensorielle;
- Intellectuelle;
- Cognitive;
- Trouble d'apprentissage ou de communication;
- 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. (Source : *Loi canadienne sur l'accessibilité*).

Mesure d'adaptation

Tout changement apporté dans l'environnement de travail qui permet à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'accomplir son travail. Les changements peuvent comprendre les suivants :

- Aménager le lieu de travail physique;
- Adapter l'équipement et les outils;
- Permettre des heures de travail flexibles;
- Offrir le partage d'emploi;
- Déménager l'espace de travail ailleurs dans le lieu de travail;

- Permettre de travailler de la maison;
- Réaffecter certaines tâches non essentielles ou échanger de telles tâches pour d'autres;
- Accorder du temps libre pour les rendez-vous médicaux.

Les mesures d'adaptation (accommodements) peuvent être temporaires, périodiques ou de longue durée, ou déterminées selon la situation de l'employé ou les changements dans le lieu de travail.

Obstacle

Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale à la société des personnes ayant une déficience, notamment une déficience :

- Physique;
- Mentale ou sensorielle;
- Intellectuelle;
- Cognitive;
- Trouble d'apprentissage ou de communication;
- Limitation fonctionnelle.

Les obstacles peuvent être de nature physique, architecturale, technologique ou attitudinale. (Source : *Loi canadienne sur l'accessibilité*).

Personnes ayant un handicap

Personne ayant une déficience durable ou récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui :

- Considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- Pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

Cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail. (Source : *Loi sur l'équité en matière d'emploi*).