

# L'avenir de l'accessibilité

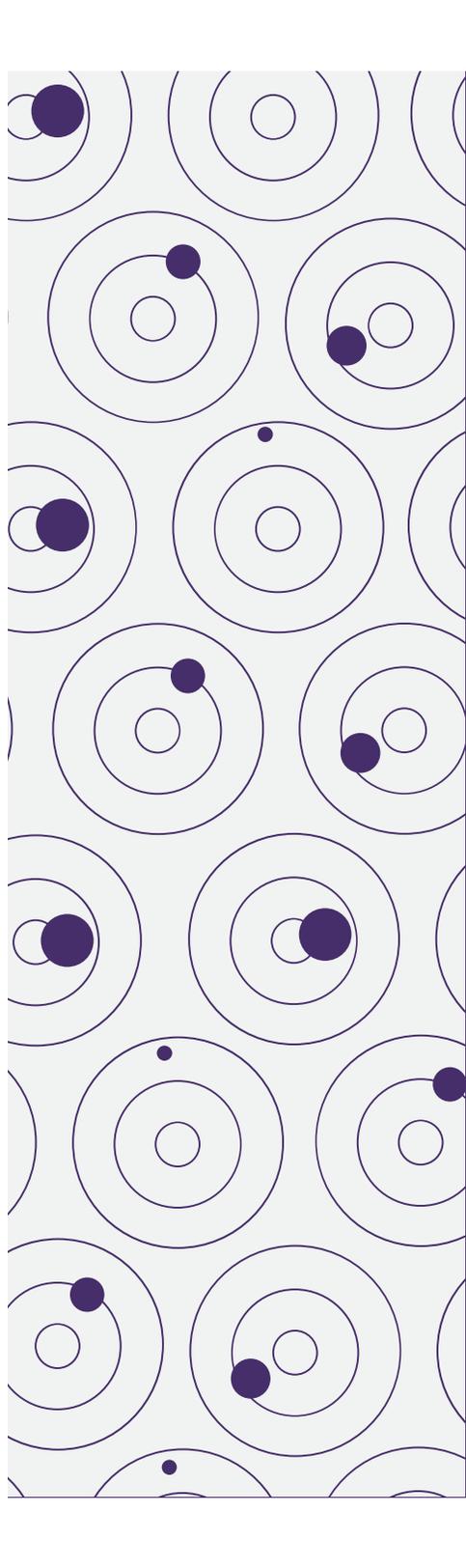
Résultats du Club d'exploration de  
veille de juillet 2022



Employment and  
Social Development Canada

Emploi et  
Développement social Canada

Canada 



En juillet 2022, l'équipe de la prospective stratégique de l'équipe d'innovation en ressources humaines ("HRI") a organisé son club d'exploration de veille mensuel sur "L'avenir de l'accessibilité". Des participants de partout du gouvernement du Canada ont participé à l'activité d'une durée d'une heure et demie. IRH a fourni aux participants trois signaux faibles spécifiques:

- [Transcription de la conférence "et si nous laissons les utilisateurs personnaliser l'interface?"](#)
- [Accueillir la Neurodiversité en entreprise](#)
- [Les entreprises américaines offrent des avantages AbortionTravel après la décision Roe](#)

Les participants ont ensuite discuté de l'importance de ces signaux et de leur incidence potentielle sur la fonction publique fédérale. Les infographies suivantes résument chaque signal faible et organisent les idées et les discussions du participant en divers domaines d'implication à l'aide d'un cadre STEEPV.

Visitez IRH sur:

- GC-wiki: [https://wiki.gccollab.ca/EDSC\\_Innovation\\_RH\\_-\\_HR\\_Innovation\\_ESDC](https://wiki.gccollab.ca/EDSC_Innovation_RH_-_HR_Innovation_ESDC)
- GC-collab: <https://gccollab.ca/groups/profile/928221/esdchuman-resources-innovation-innovation-en-ressourceshumaines-de-edsc>

## Accessibility setting



### Contrast

Default  Reinforce  Reverse

### Font (dyslexia)

Default  Adapt

### Line spacing

Default  Increase

### Justification

Default  Remove

### Pictures

Default  Replace with text

## Groupes touchés:

- Personnes avec handicaps

## Et alors? Quel impact cela pourrait-il avoir sur nous à l'avenir?



### Social + Culturel

- **Accepter l'accessibilité:** Donner aux personnes avec handicaps la possibilité de personnaliser leurs expériences en fonction de besoins spécifiques est une poussée vers l'équité dans les services et les produits, et augmente la sensibilisation et l'empathie - illustrant l'accessibilité pour tous comme une norme et non comme une exception.
- **Service flexible:** Des plates-formes d'accessibilité sur mesure étendues pourraient rendre les services, internes et externes, plus conviviaux et adaptables aux divers besoins des employés et des clients.

## Transcription de la conférence "et si nous laissons les utilisateurs personnaliser l'interface?"

Access42 a développé AccessConfig, un sélecteur de style gratuit, open-source et léger qui permet aux personnes avec handicaps d'utiliser un site en fonction de leurs besoins d'accessibilité spécifiques.



## Accueillir la Neurodiversité en entreprise

Microsoft, parmi plusieurs autres grandes entreprises technologiques, met en œuvre un programme de recrutement de neurodiversité dans ses processus de gestion des talents.

Les entreprises impliquant et accueillant des employés neurodivergents signalent des gains de productivité, une amélioration de la qualité, une augmentation des capacités d'innovation et une forte augmentation de l'engagement des employés. En fin de compte, les organisations constatent que l'équité et la diversité profitent au résultat net des organisations.

## Groupes touchés:

- Employés introvertis
- Employés avec handicaps
- Organisations avec des processus d'embauche permettant la diversité et l'équité

## Et alors? Quel impact cela pourrait-il avoir sur nous à l'avenir?



### **Social + Culturel**

- **Déchets d'adaptation** : Les neurodivers qui ne reçoivent pas les ressources et le soutien nécessaires pour exceller, ou plutôt qui sont obligés de s'adapter au statu quo, utilisent beaucoup de temps et d'énergie pour « s'intégrer ». En conséquence, l'excellence maximale est atténuée et/ou une organisation ne réalise pas pleinement le potentiel de ses employés.

- **New-rodivers:** Organizations Les organisations permettant l'embauche de personnes avec handicaps sont une aubaine pour l'équité et la diversité. Cela a le potentiel d'avoir un impact sur l'innovation et la productivité d'une manière que peu d'organisations ont connue avant de s'appuyer sur un archétype d'employé similaire.



### Valeurs + éthique

- **Non à l'accommodement:** Le terme suggère un compromis, qui n'est ni productif pour l'une ou l'autre des parties (employeur-employé) ni une approche équitable, car certains employés ne connaîtront pas des lieux de travail compromis, tandis que d'autres en connaîtront.
- **Équipes de baseball et non usines:** Les structures organisationnelles ne permettent pas la personnalisation et la flexibilité avec des employés uniques. Ironique, car aucun employé n'est le même. Chaque besoin, compétence, expérience, etc. nécessite ses propres ressources et son soutien, comme celui d'une équipe de baseball avec différentes positions.



### Politique + Gouvernement

- **Remodelage continu:** D'autres éléments de la gestion des talents organisationnels (promotions, formation, styles de gestion, évaluation, etc.) ne permettent pas les personnes qui sont neurodivergentes. L'embauche n'est qu'une étape vers la réussite de ceux qui ne bénéficient pas du statu quo.

## **\*AVERTISSEMENT\***

Ce troisième signal traite de questions sensibles concernant la santé reproductive

---



## Des entreprises américaines offrent une prestation de voyage pour avortement après la décision Roe

La Cour suprême des États-Unis a annulé la décision historique de 1973 reconnaissant le droit d'une femme à l'avortement. En réponse, les entreprises américaines offrent une allocation de voyage pour recevoir des soins d'avortement dans les États qui le permettent. Ces sociétés comprennent Walt Disney Co, Johnson & Johnson, les sites de rencontres en ligne OkCupid et Bumble Inc, Netflix Inc et JPMorgan Chase & Co, la plus grande banque du pays.

## Groupes touchés:

- Les personnes qui accouchent
- Les Organismes pro-choix
- Populations plus gravement touchées par le manque d'accès aux soins liés à l'avortement

## Et alors? Quel impact cela pourrait-il avoir sur nous à l'avenir?



### Social + Culturel

- **Les soins sont cool:** Fournir un soutien aux soins d'avortement pourrait être la première des autres façons dont les organisations attirent les talents (ne pas être insensibles) pour éclipser les employeurs régressifs. Cela pourrait inclure un meilleur soutien aux congés maternels et paternels, un soutien à la garde d'enfants, un soutien



## Politique + Gouvernement

- **Venir au Canada (de façon permanente)** : Comme lors de l'exode lié à l'élection de Trump, il est possible que davantage de personnes quittent les États-Unis pour des endroits où les soins d'avortement sont plus accessibles et où ce type de valeurs est moins foulé aux pieds. Cependant, cela ne serait disponible que pour ceux qui pourraient se le permettre. Les médecins persécutés peuvent aussi fuir au Canada.
  - **Venir au Canada (temporairement)**: À l'instar du tourisme médical, le Canada pourrait être un endroit où les gens peuvent voyager pour recevoir des soins d'avortement, puis rentrer chez eux par la suite. Cependant, cela ne serait accessible qu'à ceux qui pourraient se le permettre.
  - **Venir au Canada (les deux)** : Si cette tendance s'amplifie, les services médicaux canadiens pourraient voir une augmentation des taux d'avortement à un point tel que les services pourraient être submergés. Déjà, il est difficile pour certains Canadiens de recevoir des soins d'avortement.
-

*“L’avenir est déjà là - il n’est  
tout simplement pas réparti de  
manière égale.”*

— *William Gibson*

