



L'accessibilité dans la technologie

Une initiative de l'AIT numérique

Présentée par le Conseil des technologies de l'information et des communications

1.1 Introduction au handicap et à l'accessibilité dans un contexte canadien

Selon le [Rapport mondial sur le handicap \(2011\)](#) de l'Organisation mondiale de la santé, il y a plus d'un milliard de personnes dans le monde qui vivent avec un handicap [1]. Au Canada, une enquête sur le handicap en 2017 a révélé que six millions d'individus de plus de 15 ans se sont identifiés comme ayant un handicap et ce nombre est en augmentation. Cette enquête a recueilli des données sur 10 types de handicap différents, en se concentrant sur les limitations d'activité liées à l'audition, la vision, la mobilité, la flexibilité, la dextérité, la douleur, l'apprentissage, la santé mentale, la mémoire et la déficience développementale. Le handicap touche tout le monde, chacune et chacun d'entre nous a une ou un proche qui a un handicap ou vivra elle-même ou lui-même un handicap, que ce soit de façon temporaire, par exemple en devant porter temporairement un plâtre après une entorse ou une fracture d'un membre, ou de façon permanente en raison d'une maladie, d'un accident ou du vieillissement. Cette réalité est de plus en plus présente dans les discussions sur le handicap au 21^e siècle et a permis de modifier la façon dont la société nord-américaine en particulier aborde le handicap. Cependant, cela n'a pas toujours été le cas.

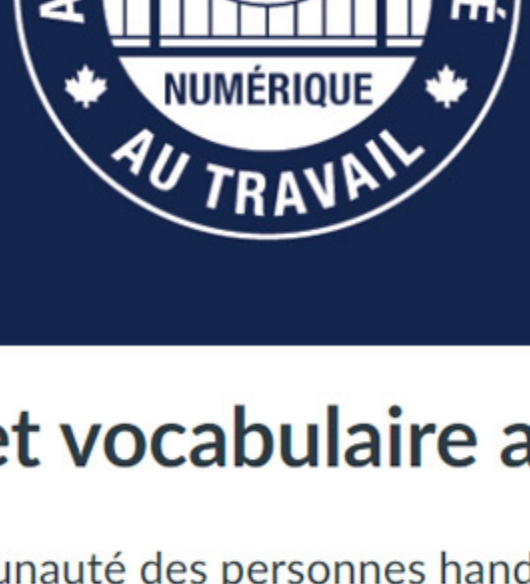


[Description du média : découpages noirs de personnes handicapées les unes à côté des autres. Certaines se tiennent la main]

Avant les années 1970, le domaine du handicap était l'apanage des professionnelles/professionnels de la santé, considérés comme les plus compétents en matière de handicap et de vie des personnes handicapées [2]. Le handicap était considéré comme un problème ou un défaut individuel [3]. Cette conception du handicap, communément appelée « modèle médical du handicap », soutenait que le handicap était un problème individuel ou une déficience physiologique qui devait être soignée et qui pouvait souvent l'être si l'individu avait une volonté suffisamment forte. Naturellement, pour les activistes handicapés, cette croyance était assez impopulaire. Ils affirment que le handicap est plus complexe que ce modèle ne le laisse entendre. Cela a conduit à la création du « modèle social du handicap », qui a gagné en popularité à la fin des années 1980 et dans les années 1990. Selon ce modèle, il existe une différence entre la déficience et le handicap, la déficience étant la condition bio-physiologique et le handicap le produit social. Le handicap était alors défini par les activistes comme un ensemble complexe de relations sociales qui structurent l'expérience de la déficience. [4] Cette séparation considère la société comme le facteur d'invalidité, les déficiences étant simplement des différences corporelles qui ne sont pas prises en compte par la société. L'idée est que les personnes handicapées peuvent entrer dans la société non pas par la guérison mais par des aménagements.

Ce modèle a été critiqué pour la binarité qu'il crée entre déficience et handicap et d'autres activistes et universitaires ont proposé d'autres théories du handicap pour résoudre ce problème. Ces théories, telles que le modèle social renouvelé proposé par Crow (1996) et le « modèle biopsychosocial » [5], postulent que la déficience n'est pas un état neutre sur lequel il faut agir et qu'elle peut en fait exister comme un état corporel négatif. C'est à-dire que, par exemple, avoir un handicap qui vous oblige à utiliser un fauteuil roulant n'est pas simplement un état neutre. Un état qui fait que l'individu ne devient handicapé que lorsqu'il rencontre une surabondance d'escaliers et un manque de rampes pour entrer dans les bâtiments. En fait, être une utilisatrice ou un utilisateur de fauteuil roulant peut s'accompagner d'obstacles et de frustrations qui existent en dehors des escaliers. Par conséquent, opposer la déficience au handicap conduit à une compréhension étroite du handicap qui n'englobe pas vraiment les réalités des personnes handicapées.

L'assouplissement de la ligne de démarcation entre les modèles médicaux et sociaux se reflète dans la compréhension du handicap qui existe dans la législation canadienne et dans d'autres organisations telles que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation des Nations Unies (ONU). Ces lois et documents de politique définissent le handicap comme complexe ou évolutif et s'intéressent aux interactions entre la déficience et les obstacles sociaux, environnementaux et liés aux attitudes qui empêchent la pleine participation à la société. Ces manières très larges de comprendre le handicap présentent à la fois des avantages et des inconvénients. Nous en discuterons plus en détail dans les sections suivantes.



L'accessibilité dans la technologie

Une initiative de l'AIT numérique

Présentée par le Conseil des technologies de l'information et des communications

1.3 Terminologie et vocabulaire accessibles

Les termes « handicap », « communauté des personnes handicapées » ou même « personnes handicapées » ont tendance à évoquer un groupe monolithique. Ce n'est tout simplement pas le cas. Les communautés de personnes handicapées sont intrinsèquement diverses, et les handicaps peuvent être plus ou moins graves (de légers à très graves) et se manifester de différentes manières : physique, développemental, lié à la santé mentale, pour n'en citer que quelques-uns. Certains handicaps sont temporaires ou épisodiques, tandis que d'autres sont à long terme ou permanents. Ces nuances sont particulièrement importantes lorsqu'on réfléchit à des espaces accessibles, que ce soit virtuellement ou physiquement. Quelque chose peut fonctionner pour une personne aujourd'hui, et sa réalité peut être tout à fait différente le lendemain ou le surlendemain. Il est important de s'en souvenir lorsque nous discutons de terminologie et de vocabulaire. Les individus ont le droit de s'identifier et, en tant que communauté et alliés/alliés, il nous appartient de les respecter en tant qu'autorité sur leur propre vie. Pour cette section, nous présenterons de courts clips vidéo de membres de la communauté. Elles et ils expliqueront pourquoi la terminologie est importante et quels termes elles et ils utilisent pour s'identifier.

Entrevue 1 : Luke Anderson, directeur exécutif et cofondateur de StopGap



[Description du média : homme blanc aux cheveux roux bouclés, avec une barbe complète. Il porte un bandana blanc autour du cou. L'arrière-plan est flou]

Transcription

Bonjour, je m'appelle Luke Anderson et je suis directeur exécutif et cofondateur de la Fondation StopGap, basée à Toronto.

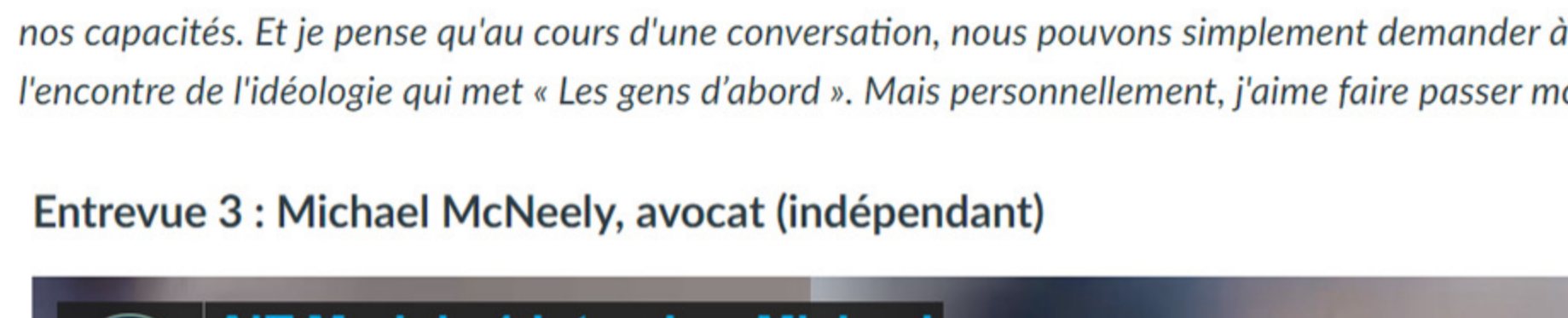
Question : Quels termes liés au handicap ou quel vocabulaire préférez-vous utiliser ?

Luke : Donc, je m'identifie comme un utilisateur de fauteuil roulant et une personne qui vit avec une quadriplégie. J'utilise le pronom « il ».

Question : Que pensez-vous de la terminologie relative au handicap ?

Luke : Je pense que la terminologie relative au handicap est un sujet en constante évolution pour lequel j'aimerais que nous fassions toutes et tous preuve de curiosité et d'intérêt. Nous avons toutes et tous le droit de choisir la manière dont nous souhaitons être désignés/désignées, quelles que soient nos capacités. Et je pense qu'au cours d'une conversation, nous pouvons simplement demander à quelqu'un comment elle aimerait qu'on la désigne et à quelqu'un comment il aimerait qu'on le désigne. Certaines personnes aimeraient que leur handicap soit mis en avant. Et je sais que cela va à l'encontre de l'idéologie qui met « Les gens d'abord ». Mais personnellement, j'aime faire passer mon handicap après l'être humain que je suis. Ainsi, je m'appelle Luke, je me déplace en fauteuil roulant et je suis atteint de quadriplégie.

Entrevue 3 : Michael McNeely, avocat (indépendant)



[Description du média : homme blanc avec des cheveux bruns et des lunettes à monture noire une chemise bleu foncé et le fond est flou]

Transcription

Bonjour, je m'appelle Jade Pichette, je suis la gestionnaire des programmes de Fierté au travail Canada et j'utilise le pronom « they and them » (ou elle en français).

Question : Quels termes liés aux handicaps ou quel vocabulaire préférez-vous utiliser ?

Jade : Je suis vraiment très attachée au langage centré sur la personne. En ce qui me concerne, j'utilise beaucoup de termes relatifs aux handicaps comme marqueurs d'identité. Certaines personnes sont plus à l'aise avec le langage centré sur la personne. Mais pour ma part, je m'identifie comme un être humain handicapé, fait de plusieurs éléments dont je suis fier. Je ne considère pas nécessairement l'autisme comme un handicap en soi, mais la culture de l'autisme comme un handicap. Donc pour moi, le fait de m'identifier comme handicapé, autiste, folle, et même, du point de vue de la santé mentale, comme malade mentale, comme malade chronique, tous ces éléments font partie - des parties importantes de mon identité.

Question : Que pensez-vous de la terminologie du handicap ?

Jade : Je pense qu'il est vraiment important de rencontrer les gens là où ils sont. Ainsi, comme je l'ai mentionné précédemment à propos du langage centré sur la personne, nous devons reconnaître que chaque personne handicapée comprendra son handicap et se rapportera à son handicap d'une manière différente. J'aime donc refléter le langage que les gens utilisent pour elles-mêmes et pour eux-mêmes. Ainsi, même si je préfère être une personne handicapée, si quelqu'un ou quelqu'un préfère être une personne avec un handicap, je vais refléter ce langage en fonction de son confort et de son intérêt. Je vais également devoir reconnaître qu'il existe de nombreuses cultures différentes en matière de handicap. Et, vous savez, en tant que personne autiste, je ne considère pas nécessairement l'autisme comme un handicap en soi, mais la culture de l'autisme comme un handicap. Donc pour moi, cette « neuro-divergence », ce handicap étant « neuro-queer », qui est un autre terme que j'utilise pour me désigner, est quelque chose qui vient de profondément à l'intérieur de moi. Et je veux que ce langage soit honoré et respecté, tout comme je le ferais [pour quelqu'un d'autre ou] pour quelqu'un d'autre.

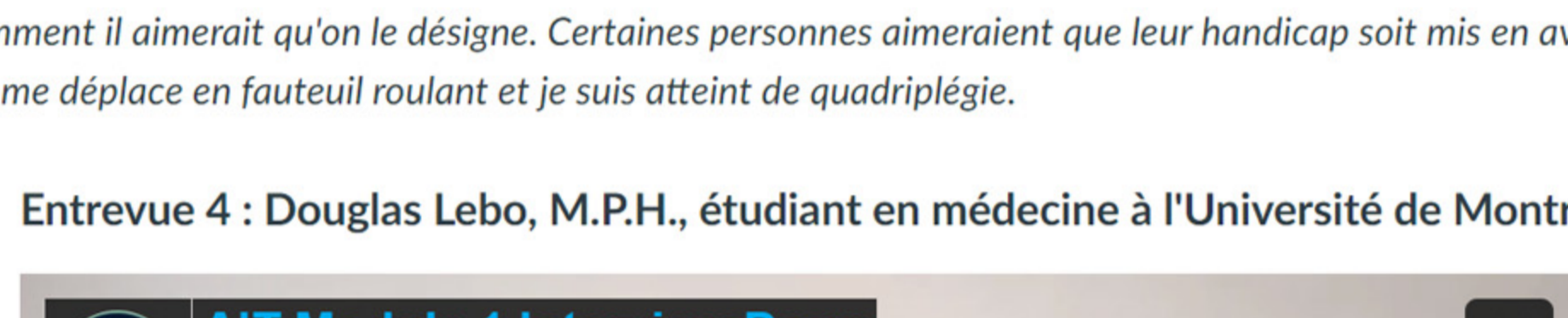
Entrevue 2 : Jade Pichette, gestionnaire des programmes, Fierté au travail Canada



[Description du média : femme blanche non binaire aux longs cheveux blonds, portant des lunettes logo de Fierté au travail Canada. Il y a plusieurs drapeaux LGBTQIA+ au bas de l'arrière-plan]

[Description du média : femme blanche non binaire aux longs cheveux blonds, portant des lunettes logo de Fierté au travail Canada. Il y a plusieurs drapeaux LGBTQIA+ au bas de l'arrière-plan]

Entrevue 4 : Douglas Lebo, M.P.H., étudiant en médecine à l'Université de Montréal



[Description du média : personne blanc et genderqueer avec des cheveux bruns courts et des lunettes]



L'accessibilité dans la technologie

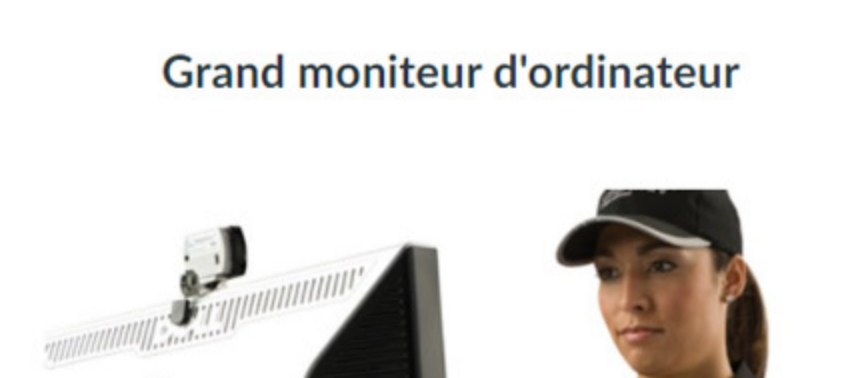
Une initiative de l'AIT numérique

Présentée par le Conseil des technologies de l'information et des communications

3.1.1 Configurations ergonomiques

Vous trouverez ci-dessous une liste classée par type d'outils qui sont utilisés pour rendre le lieu de travail accessible. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive car la technologie évolue et s'améliore quotidiennement.

Grand moniteur d'ordinateur

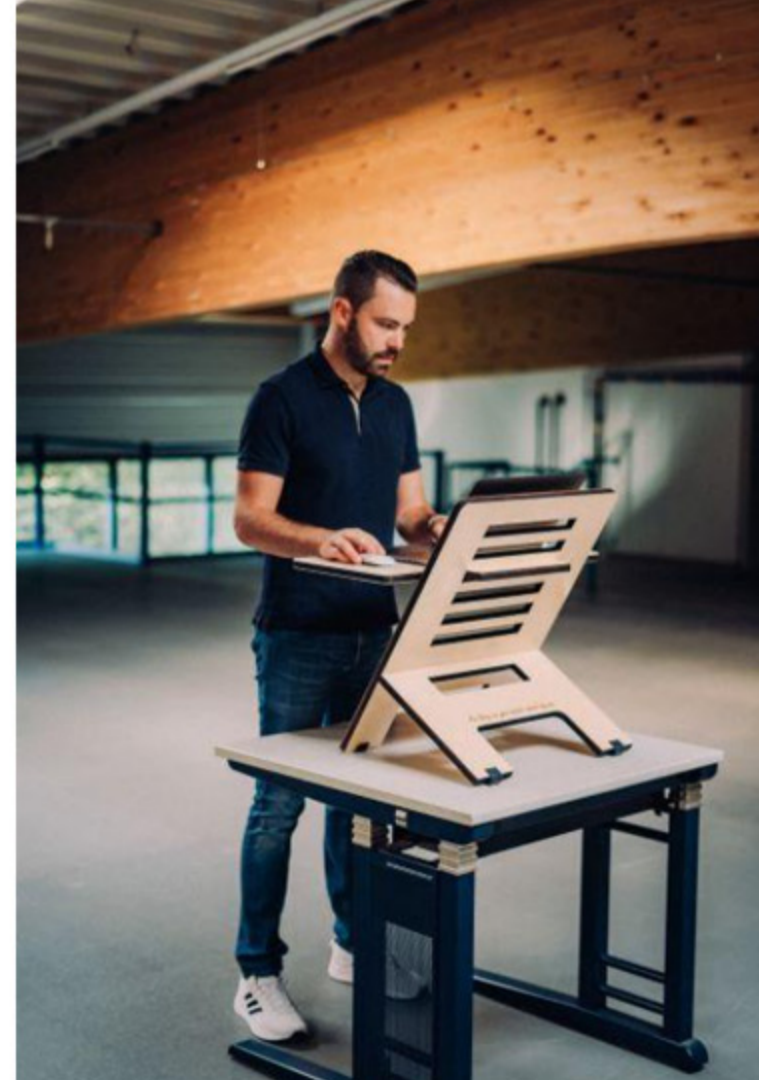


[Description du média : une femme vêtue d'une chemise noire boutonnée et d'une casquette de baseball regardant un écran surdimensionné sur lequel est fixée une caméra]

Clavier multicolore/texturé



[Description du média : un grand clavier d'ordinateur avec de gros boutons carrés multicolores. Les boutons portent de grandes icônes]



[Description du média : un homme blanc portant un t-shirt foncé et un jean bleu se tient devant une table dans une pièce vide. Sur la table se trouve un support réglable sur lequel se trouve son ordinateur portable]

Bureau ajustable



Souris optique avec boule de commande



L'accessibilité dans la technologie

Une initiative de l'AIT numérique

Présentée par le Conseil des technologies de l'information et des communications

4.2 Des outils de jeu accessibles

Les jeux offrent également aux personnes handicapées un moyen de s'amuser et de se détendre. C'est pourquoi le reste de notre discussion portera sur les outils et les espaces de jeu accessibles. En effet, la plupart des mesures visant à rendre les espaces de jeu accessibles seront similaires à celles visant à rendre les espaces de travail et les espaces sociaux accessibles. Ce sera notre dernier point final dans cette section. Nous discuterons des outils de jeu accessibles avant de réitérer ces meilleures pratiques.

Comme nous l'avons dit précédemment, les personnes handicapées ont plus ou moins inventé l'expression « trucs et astuces », dans la mesure où elles créent des espaces qui leur conviennent pour optimiser leur qualité de vie. Nous avons parlé des modifications apportées à la technologie sur le lieu de travail, mais c'est également le cas pour les jeux. De nombreuses joueuses handicapées et de nombreux joueurs handicapés utilisent des manettes de jeu modifiées avec des boutons plus gros, des supports permettant de jouer d'une seule main, etc. En fait, avant que l'on puisse acheter à l'avance des manettes modifiées, des joueuses handicapées et des joueurs handicapés tels que [Dany Audet-Lantin](#) effectuaient ces modifications et mettaient en ligne leurs plans afin que d'autres puissent en faire autant si elles ou s'ils le souhaitaient.

Nous allons donc énumérer quelques nouvelles technologies d'adaptation/d'assistance qui facilitent le jeu en ligne pour les joueuses handicapées et les joueurs handicapés.

Manette d'adaptation Xbox



Microsoft, Manette Xbox Adaptive, <https://www.xbox.com/fr-ca/accessories/controllers/xbox-adaptive-controller?source=ig>.

[Description du média : manette de Xbox. Objet rectangulaire blanc avec des boutons ronds et des flèches extra larges]

3dRudder



C'est l'aboutissement de ces modifications antérieures et des partenariats communautaires entre les joueuses handicapées et les joueurs handicapés, les organisations de jeux accessibles telles que [AbleGamers](#) (en anglais), [SpecialEffect](#) (en anglais), l'organisation de bienfaisance [WarfighterEngaged](#) (en anglais), et les vétérans, la [Cerebral Palsy Foundation](#) (en anglais) et l'[Hôpital Craig](#) (en anglais), un centre de réadaptation de la région de Denver pour les lésions cérébrales et de la moelle épinière et Microsoft. Parmi ses caractéristiques, elle présente une forme rectangulaire de 30 cm de long, des boutons bombés plus grands et une série de prises à l'arrière permettant de brancher tout outil d'adaptation dont on peut avoir besoin. Cette manette intègre des fonctions accessibles et a été récompensée pour sa conception.

Quadstick

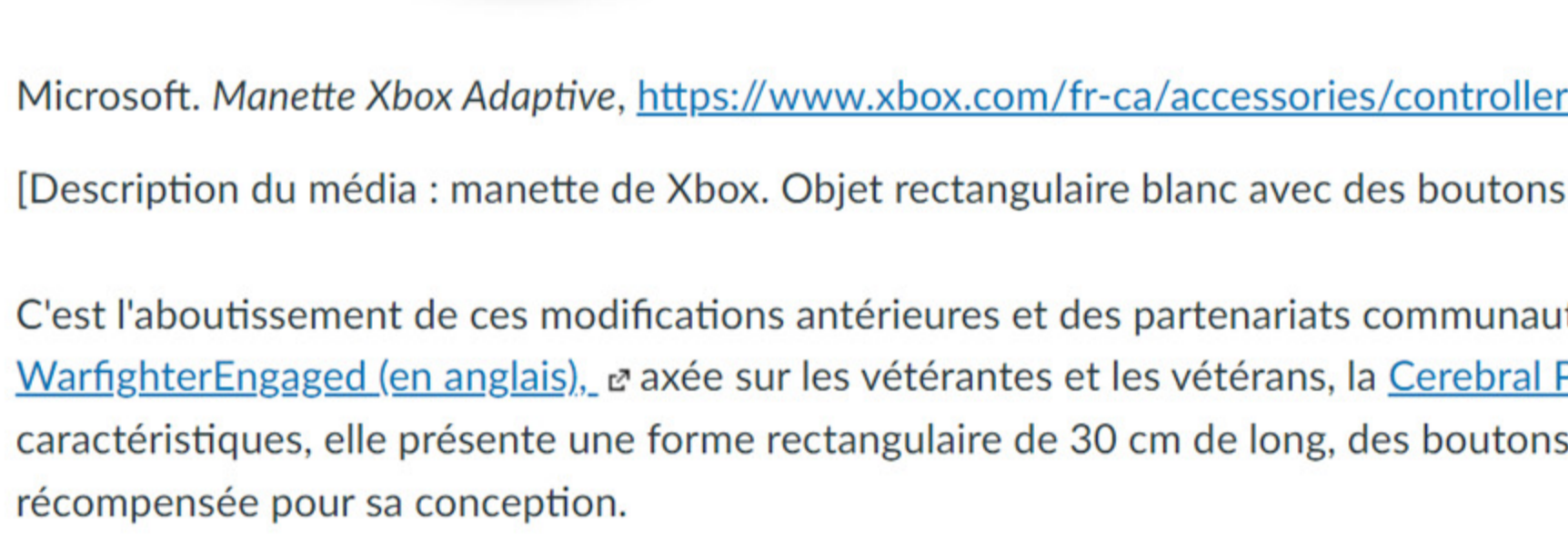


Image de la manette de jeu QuadStick FPS, de la QuadStick Singleton et de la manette de jeu QuadStick FPS #2, <https://www.quadstick.com/>.

[Description du média : manettes de jeu Quadstick. Trois carrés noirs avec des extensions en forme de paille pour souffler dedans]

Il s'agit d'une manette à commande buccale faite pour une expérience mains libres. Elle comprend un manche à balai et des capteurs de souffle et surtout, elle est directement compatible avec les consoles PlayStation (PS3, PS4), Nintendo Switch, les ordinateurs Windows PC et Mac.



L'Accessibilité dans la Technologie

Une initiative de l'AIT numérique

Présentée par le Conseil des technologies de l'information et des communications

7.1 Examen du contexte du cas

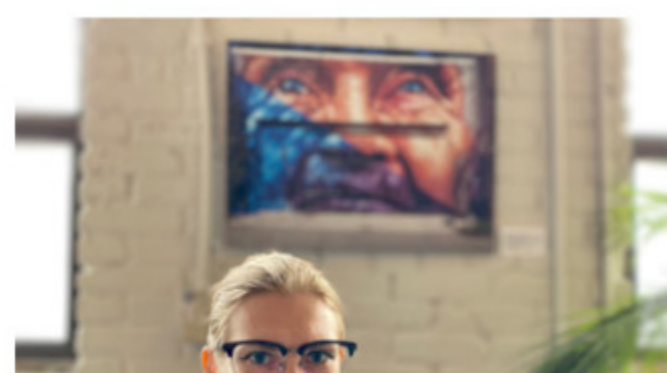
À propos de Fierté au travail Canada

Par le dialogue, l'éducation et le leadership éclairé, Fierté au travail Canada donne aux employeuses canadiennes et aux employeurs canadiens les moyens de créer des milieux de travail qui célèbrent toutes les employées et tous les employés, peu importe leur expression de genre, leur identité de genre et leur orientation sexuelle. Nos événements d'apprentissage, de réseautage et communautaires se déroulent dans tout le pays et permettent de conseiller les employeuses les plus inclusives et les employeurs les plus inclusifs au Canada, de les célébrer et d'établir des liens avec elles et avec eux. Nous aidons les employeuses et les employeurs des secteurs privé, public et à but non lucratif à créer des lieux de travail plus sûrs et plus inclusifs qui reconnaissent les compétences des personnes LGBTQ2+. La vision que Fierté au travail Canada partage avec les employeuses et les employeurs membres est celle d'un Canada où chaque personne peut réaliser son plein potentiel au travail, indépendamment de son expression de genre, de son identité de genre et de son orientation sexuelle.



[Description du média : logo de Pride at Work Canada/ Fierté au travail Canada avec un motif de soleil coloré au centre]

Fierté au travail Canada organise régulièrement des discussions de groupe virtuelles. Dans cette étude de cas, vous devez créer une discussion de groupe virtuelle qui soit accessible pour les conférencières, les conférenciers, le personnel, les participantes et les participants. La discussion porte sur l'intersection de la foi et de l'identité 2SLGBTQIA+ sur le lieu de travail. Il y a une maîtresse ou un maître de cérémonie, des commentateurs d'une aînée bispirituelle ou d'un aîné bispirituel, une modératrice ou un modérateur et trois ou quatre conférencières et conférenciers représentant différentes bases de connaissances et traditions religieuses. L'événement se déroule en mode virtuel avec Zoom et attire environ 1000 participantes inscrites et participants inscrits, dont 500 à 600 assistent à la conférence en direct, tandis que les autres reçoivent l'enregistrement de l'événement qui est téléchargé sur YouTube.



À propos de Jade Pichette (they/them, elle), gestionnaire des programmes, Fierté au travail Canada

Jade Pichette (they/them en anglais et elle en français) est une professionnelle de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité basée à Tkaronto/Toronto. Jade est actuellement gestionnaire des programmes de [Fierté au travail Canada](#) (en anglais), où elle travaille avec plus de 190 grandes entreprises et grands employeurs au Canada sur l'inclusion de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression de genre. Antérieurement, Jade a été coordonnatrice des bénévoles et de la sensibilisation communautaire chez [ArQuives](#) (en anglais), coordonnatrice des programmes d'éducation chez [Kind Source](#) (en anglais) et [Jade Pichette Consulting](#) (en anglais).

[Description du média : femme non binaire blanche aux cheveux blonds attachés en arrière, portant des lunettes à monture noire, un blazer noir et un chandail noir, avec un collier en or]

Vidéo sur le contexte du cas, avec Jade Pichette

Vidéo du contexte du cas avec Jade Pichette



[Description du média : femme blanche non binaire aux longs cheveux blonds, portant des lunettes à monture métallique. Elle porte une blouse noire et un collier à pendentif. Derrière elle se trouve un fond bleu clair avec la phrase « Célébrer tout le monde » et le logo de Pride at Work Canada/ Fierté au travail Canada. Il y a plusieurs drapeaux LGBTQIA+ au bas de l'arrière-plan]

Transcription :

[Fierté au travail Canada](#) s'efforce de créer un Canada où chaque personne peut réaliser son plein potentiel au travail, indépendamment de son expression de genre, de son identité de genre et de son orientation sexuelle. Pour ce faire, nous nous appuyons sur un modèle de membres et se traduit par des événements publics dans des grandes entreprises et les grands employeurs et les bénévoles de divers secteurs d'activité paient une cotisation annuelle et ont accès à nos programmes pour leurs employées/employés. Cependant, notre vision s'étend au-delà de nos membres et se traduit par des événements publics dans des villes de tout le pays, de Victoria à St. Johns.

En raison de la pandémie de COVID-19, nous avons dû passer à un modèle virtuel, qui permet aux membres de tout le Canada et d'ailleurs et communautaires pour discuter des questions d'inclusion de notre personnel, de nos bénévoles, des participantes et des participants. L'événement phare de notre programmation publique est la discussion de groupe ProPride, qui réunit des dirigeantes et des dirigeants d'entreprise et des représentants de divers secteurs d'activité pour discuter des questions d'inclusion de l'expression de genre, de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle sur le lieu de travail. L'objectif est de sensibiliser aux défis auxquels sont confrontés/confrontés les employées/employés, les chercheuses et les chercheurs d'emploi 2SLGBTQIA+ au Canada, tout en proposant des pratiques exemplaires pouvant être appliquées pour un changement organisationnel authentique et durable. Ce passage au mode virtuel a entraîné une augmentation importante de nos événements et nous sommes passés à 200 grandes employeuses et grands employeurs [Fiertés partenaires](#).

En 2021, nous avons organisé une série [ProFierté virtuelle](#), qui a accueilli quatre discussions de groupe principales, trois en anglais et une en français, ainsi que cinq événements supplémentaires. Ces discussions de groupe portaient sur le passage de la diversité, de l'équité et de l'inclusion à l'appartenance, la dignité et la justice. Nous avons rencontré plus de 3 000 invitées/invités virtuelles/virtuels tout au long de la série et avons reçu des commentaires très positifs, notamment de la part de groupes partenaires et de participants qui ont déclaré se sentir moins seules/seuls ou que la série a apporté un soutien aux employées/employés qui font leur sortie du placard au travail. Nous souhaitons poursuivre ces formes de discussions de groupe et continuer à faire du Canada un lieu de travail plus inclusif.

Pour en savoir plus sur la Fierté au travail Canada : <https://prideatwork.ca/>

Suivez Fierté au travail Canada sur :

<https://www.facebook.com/orideatwork/>

<https://twitter.com/orideatworkcan>

<https://www.instagram.com/orideatworkcan/>

<https://www.linkedin.com/company/oride-at-work-canada/mvcompany/>

<https://www.youtube.com/channel/UCV5t6NReaFjalTKR0cdNkKw>

Financé par le gouvernement du Canada



Centre d'opinion nationale sur les données pour l'économie numérique, nous sommes la source de confiance pour les conseils stratégiques fondés sur des données probantes, de recherches prospectives et de programmes de renforcement des capacités créatives.