

FICHE ACCESSIBILITÉ ET INCLUSIVITÉ

Porter attention aux besoins et réalités spécifiques des femmes et des groupes marginalisés et adapter nos pratiques en conséquence

C'est toute la société qui en bénéficie! Par exemple : Un document en écriture simplifiée facilitera la lecture par des personnes sourdes, mais pourra aussi bénéficier à des personnes allophones, faiblement alphabétisées, autistes, etc.

Les organisations sont de plus en plus **sensibles aux enjeux d'accessibilité et d'inclusion** et souhaitent **améliorer leurs pratiques**. Pourquoi cet intérêt?

Agir en **cohérence avec nos missions** (défense collective des droits, accompagnement, intervention, etc.) en représentant et en incluant les personnes dans toute leur diversité.

Rendre nos actions et services accessibles à **toutes les personnes concernées.**

L'accessibilité et l'inclusivité en quatre mots-clés

Posture

Plus qu'un résultat à cocher, l'accessibilité et l'inclusivité sont une **posture** (comme une lunette!) et une **attitude** qu'on s'efforce de garder en tout temps.

Responsabilité collective

Outiller **toute l'équipe** pour **intégrer cette posture au quotidien** et sensibiliser les partenaires et le public. Une responsabilité partagée!

Validation

L'évaluation continue permet de mieux **cerner les besoins** des personnes que nous souhaitons rejoindre et **d'ajuster nos pratiques**.

Graduel

Il n'est pas nécessaire de modifier toutes nos pratiques en même temps. Procéder **par étape** permet une appropriation réelle et des réévaluations périodiques.

L'accessibilité et l'inclusivité, des accommodements?

Un handicap ou une exclusion se produisent lorsque **l'environnement pose obstacle à la participation** ou ne prend pas en compte les besoins spécifiques d'une personne.

Rappelons-nous que **nous avons toutes des besoins**, que nous souhaitons voir pris en compte ! Avoir accès à des services dans notre langue ; qu'il y ait des micros pour que nous puissions entendre et participer ; qu'il y ait un bureau et une chaise à notre hauteur pour que nous puissions rester longtemps au même endroit, etc.

→ Prendre en compte ces besoins permet aux personnes d'exercer pleinement leur rôle citoyen. **Il ne s'agit pas d'accommodements, mais d'une question de droits humains !**

Cinq exemples d'action que vous pouvez faire **dès maintenant**
 pour d'autres exemples, consultez le *Guide en accessibilité et inclusivité de la TCLCF* dans la section Pour aller plus loin

1. **Nommer une personne à l'interne** pour agir comme ressource dans le dossier de l'accessibilité et de l'inclusivité
2. **Demander l'aide** d'organismes spécialisés (formation, appui)
3. Assurer une **représentation diversifiée dans nos images** (âge, situation de handicap, origine, etc.)

4. Intégrer à nos **fiches d'inscription** une question demandant aux personnes de faire part de leurs besoins en accessibilité (en accessibilité physique, soutien technologique, allergie, halte-garderie, interprétariat, etc.)

5. **Porter attention aux mots** utilisés dans nos communications afin qu'ils renforcent les solidarités (« un handicapé » vs « une personne en situation de handicap ») et qu'ils rendent visible l'invisible (par exemple : les femmes). **La féminisation** et le **langage épicène**, c'est gagnant!

En fin de compte, **nous profitons toutes, collectivement**, de rendre nos organisations plus inclusives et accessibles!

Pour aller plus loin

- *Guide en accessibilité et inclusivité* (TCLCF)
<https://www.tclcf.qc.ca/site/outils-et-études.html>
- Site web AlterGo
<https://www.altergo.ca/fr/>
- *Répertoire de guides et outils pratiques pour favoriser l'accessibilité universelle*
<https://ropphl.org/axe-cible/web/>



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada



Table de concertation de Laval
en condition féminine
Agir ensemble, prendre sa place!