



Rapport d'avancement sur l'accessibilité 2023

**Mise en œuvre du plan d'accessibilité de l'Agence d'évaluation
d'impact du Canada**

Renseignements généraux

Personnes-ressources

Personne désignée pour recevoir une rétroaction sur les obstacles et sur le plan d'accessibilité de l'AEIC :

Directeur du Milieu de travail, de la Gestion des talents et des Services à la direction
Direction des ressources humaines

Adresse : 160, rue Elgin, Ottawa (Ontario) K1A 0H3

Téléphone : 613-324-6984

Courriel : accessibility-accessibilite@iaac-aeic.gc.ca

Processus de rétroaction

Toute personne au Canada qui interagit avec l'Agence d'évaluation d'impact du Canada (l'Agence) peut :

- présenter une rétroaction sur la mise en œuvre par l'Agence du plan d'accessibilité ou du rapport sur l'accessibilité
- signaler les obstacles à l'accessibilité qu'elle a pu rencontrer lors de ses interactions avec l'Agence
- demander des copies du plan d'accessibilité, du rapport d'avancement et du processus de rétroaction dans un format différent (le délai de traitement pour les formats différents est de 15 jours à compter de la date de la demande).

La rétroaction peut être présente de manière anonyme par courrier, par téléphone ou par courriel. Sauf dans les cas où la rétroaction est anonyme, un accusé de réception sera fourni.

Tous les commentaires reçus sont coordonnés et partagés par le directeur du Milieu de travail, de la Gestion des talents et des Services à la direction.

Résumé

En 2019, la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (la Loi) est entrée en vigueur avec l'objectif de faire en sorte que le Canada devienne un pays sans obstacle d'ici le 1^{er} janvier 2040. Pour s'y conformer, l'Agence d'évaluation d'impact du Canada (l'Agence) a élaboré un plan d'accessibilité (le plan) décrivant les mécanismes nécessaires pour recenser, traiter et prévenir les obstacles visibles et invisibles à l'accessibilité au sein de l'Agence. L'objectif global du plan est de veiller à ce que les personnes handicapées soient représentées et traitées équitablement et avec dignité. La mise en œuvre du plan a débuté en décembre 2022.

Le présent rapport sur l'accessibilité (le rapport) détaille les progrès réalisés par l'Agence dans la mise en œuvre du plan en fonction des domaines prioritaires définis à l'article 5 de la Loi :

1. l'emploi;
2. l'environnement bâti;
3. les technologies de l'information et des communications (TIC);
4. les communications, autres que les TIC;
5. l'acquisition de biens, de services et d'installations
6. la conception et la prestation de programmes et de services;
7. le transport
8. la culture

Pour chaque domaine, le rapport fournit :

- une mise à jour sur l'avancement;
- des renseignements sur les plans ou activités à long terme qui peuvent dépasser le cycle actuel de planification et de production de rapports.

Les deux dernières sections du rapport sont consacrées aux points suivants :

- les consultations auprès des personnes handicapées, y compris les enquêtes menées auprès du personnel de l'Agence;
- les rétroactions reçues concernant l'élaboration et la mise en œuvre du plan.

La vision de l'Agence en matière d'accessibilité

La vision de l'Agence est celle d'une organisation inclusive, sans obstacle et accessible, où les personnes, quelles que soient leurs capacités – personnel, partenaires, intervenants et membres du public – sont bien soutenues et représentées.

Principaux engagements

L'Agence s'engage à supprimer les obstacles pour les personnes handicapées et à instaurer une culture d'inclusion et d'appartenance. Cela comprend les points suivants :

- l'organisation offre de l'apprentissage accessible, des possibilités de perfectionnement et des formations obligatoires pour le personnel à tous les niveaux et dans tous les domaines d'expertise;
- des processus systématiques ont été mises en place qui permettent d'assurer que les demandes d'adaptation sont traitées rapidement au sein de l'organisation et qu'une rétroaction rapide est fournie sur les mécanismes permettant d'apporter des améliorations

- l'accent est mis sur l'amélioration du recrutement et le maintien en poste des personnes handicapées grâce à des processus de recrutement ciblés et à un soutien à leur avancement professionnel;
- des efforts constants sont fournis pour améliorer l'accessibilité des environnements physique et numérique pour le personnel, les intervenants et le public en général;
- des consultations sont menées régulièrement pour s'assurer que les politiques, les programmes, les services et les communications sont inclusifs et sans obstacle, et répondent aux besoins des personnes en situation de handicap.

Domaines visés à l'article 5 de la Loi et avancement

La mise en œuvre des mesures particulières d'accessibilité à l'Agence est supervisée par chaque équipe responsable en collaboration avec l'équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion (EEDI), les co-champions de la diversité et de l'inclusion, le comité de la diversité et de l'inclusion (D&I) et le réseau d'accessibilité. Les sections suivantes décrivent les mesures prises et les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'accessibilité de l'Agence, conformément à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).

1. L'emploi

Les activités visant à accroître la représentation des personnes handicapées au sein de l'Agence comprennent la sensibilisation, la dotation, l'intégration, l'avancement professionnel et le maintien en poste. Ces activités visaient à :

- supprimer les obstacles et promouvoir des pratiques de ressources humaines inclusives et accessibles à tous les stades du cycle de l'emploi;
- veiller à ce que tous les membres du personnel, y compris les personnes handicapées, soient soutenus et en mesure de contribuer pleinement à l'organisation.

Pour atteindre ces objectifs, l'Agence a mis en œuvre les initiatives décrites ci-dessous.

1.1 Élaborer une approche nationale ciblée en matière de sensibilisation et de dotation

Afin de rationaliser les processus et d'augmenter la représentation, l'Agence a élaboré une approche nationale ciblée en matière de sensibilisation et de recrutement, sous la forme de deux initiatives principales.

1.1.1 Sensibiliser les organisations qui s'occupent des personnes handicapées pour leur faire part possibilités d'emploi à l'Agence et leur fournir des aménagements si nécessaire

Avancement :

Au cours de l'année écoulée, l'équipe de la dotation a travaillé en partenariat avec des organisations qui sont au service des personnes handicapées afin de promouvoir les possibilités d'emploi au sein de l'Agence. Les partenaires de recrutement sont actuellement les suivants :

- [Accessible Navigation to Employment](#), un programme national de formation destiné à améliorer les compétences fondamentales et transférables des Canadiens et Canadiennes malentendants et sourds;
- Le [Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi](#), une initiative de Centraide qui réunit des employeurs et des prestataires de services dans le but d'accroître les possibilités d'emploi important pour les personnes handicapées;
- [VivreTravaillerJouer](#), une organisation qui aide la communauté d'Ottawa à accueillir et à inclure les personnes ayant une déficience intellectuelle, les personnes autistes (dont certaines ne sont pas identifiées comme ayant une déficience intellectuelle) et les personnes ayant un double diagnostic (un problème de santé mentale ainsi qu'une déficience intellectuelle ou l'autisme).

En outre, les membres du réseau des gestionnaires et des superviseurs ont assisté à un séminaire organisé par VivreTravaillerJouer afin d'en apprendre davantage sur les services et le soutien disponibles. L'Agence a également participé à l'événement de recrutement David C. Onley pour les personnes handicapées, organisé par la Commission de la fonction publique, La Cité, l'Université Carleton, l'Université d'Ottawa et le Collège Algonquin. Les efforts de sensibilisation continuent de s'intensifier avec la mise en œuvre d'une stratégie de sensibilisation plus complète.

1.1.2 Promouvoir les pratiques exemplaires en matière de dotation inclusive pour les recrutement des personnes handicapées dans le référentiel en ligne pour les gestionnaires de l'embauche et l'équipe de dotation

Avancement :

Dans le cadre de la Semaine nationale de l'accessibilité 2023, le réseau [Discover Ability Network](#) a animé un atelier sur la divulgation et l'adaptation organisé par l'équipe de l'EEDI. L'atelier était axé sur les moyens de promouvoir la divulgation et de faciliter l'adaptation pour les candidats et les employés au moyen d'ajustements du milieu de travail. La promotion des pratiques exemplaires en matière de recrutement inclusif et le soutien aux gestionnaires à cet égard sont en cours. Conformément à l'instrument de délégation des autorisations de l'Agence, la formation sur [les pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié](#) est désormais obligatoire pour les gestionnaires

subdélégués à tous les niveaux. De plus, l'Agence a organisé des ateliers à l'interne à l'intention de ses conseillers en dotation afin de promouvoir et opérationnaliser les pratiques exemplaires en matière d'inclusivité. Les conseillers en dotation et les gestionnaires ont également participé à une séance de formation sur la mise en œuvre des récentes modifications apportées à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#).

Pour renforcer le recrutement, l'Agence a tiré parti des programmes fédéraux et a encouragé le recours à son bassin existant de personnes handicapées qualifiées, dont les candidats du [programme pour étudiants en situation de handicap de la Commission de la fonction publique](#). Elle a également lancé une approche de recrutement ciblée au moyen de nominations non annoncées et du réseau Discover Ability Network.

À la suite de consultations avec le réseau d'accessibilité de l'Agence, l'équipe de l'EEDI et le comité de la diversité et l'inclusion collaborent à l'élaboration du Coin de l'accessibilité, une page Web intranet qui recèlera en un seul endroit des outils, des ressources et des formations internes et externes liés à l'accessibilité et destinés au personnel de l'Agence. Le lancement de ce répertoire est prévu pour mars 2024.

1.2 Veiller à ce que l'approche de l'Agence en matière d'intégration, de maintien en poste et de rendement soit favorable aux personnes handicapées

L'approche de l'Agence en matière d'intégration, de maintien au poste et de rendement permet aux personnes handicapées de s'intégrer pleinement dans leur rôle professionnel grâce aux trois activités décrites ci-dessous.

1.2.1 Promouvoir le questionnaire d'auto-identification modernisé de manière à inciter le personnel à s'auto-identifier

Avancement :

L'Agence lancera le nouveau questionnaire d'auto-identification élaboré par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) dès qu'il sera disponible. Le questionnaire sera un outil précieux pour suivre les progrès de l'Agence dans la réalisation de ses objectifs de recrutement et de maintien au poste des personnes handicapées. Entretemps, l'équipe de l'EEDI participe toutes les deux semaines aux réunions de l'équipe d'auto-identification du SCT afin de se tenir au courant du processus et des pratiques exemplaires. Selon les instructions du SCT, lorsque le questionnaire sera lancé, l'objectif d'auto-identification des employés est d'obtenir un taux de réponse de 90 % et un taux d'achèvement de 80 % dans les deux premiers mois suivant la publication.

1.2.2 Ajouter des ressources d'accessibilité au référentiel en ligne pour que les gestionnaires afin de les aider à accueillir les nouveaux employés handicapés. Ces ressources comprendront le formulaire du

Passeport pour l'accessibilité et un guide contenant des informations sur les meilleures pratiques, comme la manière d'entamer une conversation avec un employé qui pourrait avoir besoin d'aménagements sur le lieu de travail et des détails sur le processus d'aménagements

Avancement :

Comme indiqué à la section 1.1.2, l'équipe de l'EEDI, en collaboration avec le comité de la diversité et de l'inclusion et le réseau d'accessibilité, élabore activement le Coin de l'accessibilité, un répertoire intranet recelant des outils et des ressources internes et externes liés à l'accessibilité, ainsi que des recommandations en matière de formation. Il comprendra un espace pour les gestionnaires et sera lancé d'ici mars 2024.

L'Agence organise les ressources obtenues grâce à une recherche préliminaire de documents internes et externes, ce qui permettra de structurer le contenu de la page Web et de cerner les domaines nécessitant des ressources supplémentaires. Par ailleurs, l'Agence met à jour sa stratégie d'intégration afin de faciliter le partage de renseignements et de ressources avec les gestionnaires.

1.2.3 Adapter les mécanismes d'évaluation du rendement pour tenir compte des besoins des employés handicapés dans le cadre des paramètres définis par le programme de gestion du rendement

Avancement :

Des discussions sur la personnalisation des mécanismes d'évaluation du rendement sont en cours entre la Direction des ressources humaines et la haute direction. Le sujet a été régulièrement abordé lors des réunions mensuelles de l'équipe de l'EEDI et du réseau d'accessibilité. L'Agence élaborera un plan concret afin de réaliser cette mesure d'ici la fin de l'année 2024-25

1.3 Tirer parti des aides existantes en matière d'avancement professionnel existantes pour les personnes handicapées

Avancement :

L'Agence utilise diverses ressources internes (par exemple, un outil de mobilité professionnelle, des offres d'emploi internes) pour aider les personnes handicapées à acquérir les compétences dont elles ont besoin pour avancer dans leur carrière. En outre, l'équipe de la dotation utilise les dernières données de représentation issues de notre système interne d'information sur les ressources humaines pour ajuster chaque stratégie de recrutement en fonction des lacunes actuelles ou prévues.

2. L'environnement bâti

Un environnement bâti accessible fait référence à un bâtiment ou à un lieu qui est spatialement conçu pour être un espace inclusif pour les personnes handicapées. L'objectif de l'Agence est d'améliorer l'accessibilité tout en tenant compte de l'incidence prévue du modèle de travail hybride.

2.1 Veiller à ce que tous les bureaux de l'Agence soient accessibles

L'Agence veille à ce que tous ses bureaux dans l'ensemble du pays soient accessibles grâce aux quatre activités décrites ci-dessous.

2.1.1 Examiner et identifier les domaines nécessitant des améliorations en consultation avec les personnes handicapées (bordures de trottoir, changement d'élévation du sol, ascenseurs, bâtiments à aire ouverte, options de stationnement accessibles, etc.)

Avancement :

L'équipe de la sécurité et des installations et l'équipe de la santé et de la sécurité au travail collaborent avec le personnel de l'Agence pour s'assurer du respect des exigences en matière d'accessibilité et répondre aux besoins des employés au cas par cas par l'examen de chaque situation particulière, selon les principes de l'obligation de consulter. L'équipe de la sécurité et des installations applique les exigences en matière d'accessibilité énoncées dans le [Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail](#) et les annexes du [Code canadien du travail](#). L'équipe de la santé et de la sécurité au travail procède à des examens afin de cerner les dangers potentiels et d'évaluer l'efficacité des mesures d'atténuation actuelles, grâce à des inspections menées régulièrement par l'équipe de la santé et de la sécurité au travail dans l'ensemble de nos bureaux. Les bureaux régionaux procèdent aux changements nécessaires pour éliminer les nouveaux obstacles en fonction des besoins de leurs équipes. Parmi les éléments examinés figurent les bordures de trottoir ou les surfaces de sol inégales; il convient aussi de s'assurer que les rampes sont de taille appropriée et que les entrées, les ascenseurs, les toilettes et les stationnements sont accessibles.

2.1.2 Élaborer une liste de contrôle de l'accessibilité

Avancement :

L'équipe de l'EEDI et le comité de la diversité et l'inclusion sont en train de créer une liste de contrôle de l'accessibilité qui devrait être établie d'ici la fin de l'exercice en cours. Actuellement, le groupe de travail recueille des ressources et consulte des guides d'autres ministères fédéraux afin de s'assurer que la liste de contrôle de l'Agence est complète et que l'organisation est cohérente dans ses pratiques.

2.1.3 Revoir et mettre à jour le plan d'évacuation d'urgence de l'Agence en faisant participer les personnes handicapées au processus et à la pratique des exercices d'évacuation

Avancement :

L'Agence travaille avec une tierce partie pour revoir ses procédures d'évacuation d'urgence et ses exercices d'entraînement afin de s'assurer qu'elles répondent à toutes les exigences nécessaires en matière de santé et de sécurité. Un rapport est attendu au début de l'année 2024, qui guidera les procédures d'évacuation et un plan de communication visant à sensibiliser les employés et à les informer des services de soutien disponibles. En outre, l'Agence augmentera la disponibilité des secouristes et des agents d'étage en 2024-25 en formant des employés supplémentaires

2.1.4 Inclure des clauses et des normes d'accessibilité dans les baux et les futurs contrats de service pour la gestion des grandes installations

Avancement :

Services publics et Approvisionnement Canada gère les baux et les espaces appartenant à la Couronne, et ses conseillers, services aux clients (CSC) négocient avec les propriétaires au nom de l'Agence pour assurer la conformité avec les normes et les exigences d'accessibilité des bâtiments. Actuellement, les CSC négocient, au nom de l'Agence, avec un certain nombre de propriétaires pour des locaux à usage de bureaux régionaux.

Pour sa part, l'équipe de la sécurité et des installations de l'Agence gère les bureaux de l'organisation qui font l'objet d'un contrat de location et veille à ce que le personnel bénéficie de mesures d'adaptation appropriées et d'un environnement de travail accessible.

Il convient de souligner que toutes ces pratiques de l'Agence évoluent en permanence pour répondre aux besoins liés à son développement.

2.2 Veiller à ce que tout le personnel soit conscient des caractéristiques d'accessibilité de leurs bureaux et de l'aide mise à leur disposition

Cette mesure est mise en œuvre au moyen des deux activités décrites ci-dessous :

2.2.1 Compiler et communiquer aux employés les caractéristiques d'accessibilité de chaque bureau de l'Agence au moyen de notre site intranet

Avancement :

L'équipe de l'EEDI est en discussion avec l'équipe de la santé et de la sécurité au travail en vue de dresser une liste complète des caractéristiques d'accessibilité et du soutien disponible sur tous les emplacements de l'Agence. L'équipe collaborera ensuite avec l'équipe de la sécurité et des installations afin de procéder à une évaluation similaire. Les renseignements recueillis seront publiés sur le site intranet de l'Agence dans la page Web « Coin de l'accessibilité » d'ici mars 2024 et mis à jour quand c'est nécessaire.

2.2.2 Ajouter un plan d'urgence indépendant au passeport d'accessibilité afin que les besoins des employés nécessitant des aménagements soient pris en compte de manière adéquate en cas d'urgence.

Avancement :

L'équipe de l'EEDI mènera des consultations sur la création d'une stratégie de communication visant à encourager les membres du personnel à partager leur plan d'urgence indépendant avec leur superviseur ou leur gestionnaire en l'annexant à leur [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) (le Passeport pour l'accessibilité). Mis en œuvre par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le Passeport pour l'accessibilité a été introduit à l'Agence avec le lancement du plan d'accessibilité. L'objectif global est de sensibiliser les gestionnaires et leur personnel aux besoins d'accessibilité des employés, notamment dans les situations d'urgence.

3. Technologies de l'information et des communications (TIC)

Les technologies de l'information et des communications ont rapport avec le matériel et les logiciels dont le personnel a besoin dans son travail. Les objectifs de l'Agence en matière d'accessibilité dans ce domaine sont de permettre le traitement rapide des demandes d'adaptation, d'améliorer l'accessibilité des outils développés en interne et de mettre l'accent sur les questions d'accessibilité lors de la mise à jour des logiciels.

3.1 Éliminer les goulots d'étranglement internes dans le processus d'adaptation et s'attaquer aux nouveaux obstacles

Avancement :

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada est désormais largement utilisé dans les processus de l'Agence. Bien que certains obstacles subsistent dans le processus de demande de mesures d'adaptation, l'Agence collabore avec les intervenants pour trouver des solutions. En 2024-2025, l'Agence donnera la priorité à la rationalisation et à l'intégration de tous les processus internes de l'organisation, y compris les demandes de mesures d'adaptation.

3.2 Réaliser une évaluation de l'accessibilité des outils internes actuels

Avancement :

L'équipe des technologies de l'information et des communications développe une stratégie pour évaluer l'accessibilité des outils internes actuels. L'objectif est d'élaborer des recommandations de mesures correctives qui seront incluses dans les plans numériques des années à venir.

3.3 Garantir l'accessibilité du contenu, des applications développées en interne et des logiciels achetés, en plus de la mise en œuvre de la prochaine norme d'accessibilité

Avancement :

L'équipe des technologies de l'information et des communications a mis en place un processus de vérification des contenus Web, et pour les formater selon les normes requises par les [Règles pour l'accessibilité des contenus Web \(WCAG\) 2.1](#). Pour rendre les plateformes numériques internes et externes plus accessibles, l'équipe met en place un centre d'expertise sur l'accessibilité (a11y) et élabore une stratégie de l'Agence pour mettre en œuvre la prochaine [Norme pour les produits et services des technologies de l'information et des communications](#) (hiver 2024). Pour s'assurer que la stratégie est pertinente pour le travail de l'Agence et mise en œuvre en temps opportun, l'équipe mobilisera les intervenants, les employés et les partenaires selon le principe « Rien sur nous sans nous » - un slogan adopté par l'International Disability Caucus lors des négociations pour la [Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies](#). L'élément central de ce message est que les droits des personnes handicapées ne devraient pas être créés sans que les personnes handicapées et les organisations qui les représentent n'aient voix au chapitre.

4. Communications, autres que les TIC

L'utilisation du langage, les plateformes utilisées pour communiquer et la manière dont les informations sont présentées ou rendues accessibles forment cette catégorie. Les objectifs de l'Agence sont les suivants :

- améliorer la disponibilité des informations, des outils et des ressources en matière d'accessibilité;
- aider les responsables, les superviseurs et le personnel à répondre aux préoccupations liés à la documentation;
- permettre aux membres du personnel de créer des documents accessibles rédigés en langage clair et les encourager à le faire.

4.1 Formation obligatoire pour renforcer la capacité du personnel à rédiger en langage clair et à créer des documents accessibles

Avancement :

Pour 2023-2024, la formation à l'accessibilité est obligatoire pour tout le personnel de l'Agence. Différents cours ont été proposés, dont *Rendre ses documents accessibles*. L'équipe de l'EEDI, en collaboration avec la Direction des communications, a également proposé une formation facultative sur la rédaction en langage clair. Bien que cela ne fasse pas partie de la formation obligatoire, l'EEDI a accueilli le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion dans le cadre d'un atelier sur la communication inclusive, qui incluait le langage clair.

4.2 Consacrer une page de l'intranet aux ressources, aux outils et à la formation sur l'accessibilité

Avancement :

Comme indiqué dans les sections 1.1.2. et 1.2.2., l'équipe de l'EEDI collabore avec le comité de la diversité et de l'inclusion et consulte le réseau d'accessibilité afin de créer le « Coin de l'accessibilité », un répertoire de ressources liées à l'accessibilité pour le site intranet de l'Agence. Prévu pour être publié d'ici la fin de l'exercice, il a pour but d'aider les employés et les gestionnaires à mettre en œuvre les pratiques exemplaires. Outre les ressources, le Coin de l'accessibilité proposera des outils et des formations recommandées.

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

L'approvisionnement fait référence à l'achat d'outils et d'équipements essentiels pour permettre aux personnes handicapées de bien remplir leur rôle. L'objectif de l'Agence dans ce domaine est de rationaliser le processus d'acquisition d'outils et d'équipements essentiels afin de minimiser ou d'éviter les retards dus à des facteurs internes.

5.1 Examen régulier de la procédure de passation de marchés

Avancement :

L'équipe de l'approvisionnement de l'Agence a réduit les retards à un minimum en évaluant les demandes d'adaptation au cas par cas. Des exceptions désignées par Services partagés Canada (SPC) en fonction des contraintes de temps ou des préoccupations techniques ont été mises en place à l'Agence pour accélérer la livraison d'outils spécialisés (par exemple, un logiciel qui convertit la parole en texte). Au début de 2024, l'équipe participera à une série de séances de formation de SPC sur l'acquisition de technologies de l'information et des communications accessibles, afin de recevoir les orientations les plus récentes sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.

En outre, l'équipe de l'approvisionnement continue d'évaluer les exigences en matière d'accessibilité en tant que première étape de toutes les procédures d'approvisionnement concurrentielles. Elle travaille avec les clients pour s'assurer que les normes et les critères d'accessibilité sont inclus dans toutes les propositions pour les besoins de consultation externe.

6. La conception et la prestation de programmes et de services

Cette section présente la vision stratégique de l'Agence en matière d'accessibilité dans l'ensemble de l'organisation et la meilleure façon de mettre en œuvre une approche axée sur les résultats pour s'attaquer aux obstacles à l'accessibilité. Les stratégies comprennent la définition d'objectifs, l'examen des systèmes, les exigences budgétaires et l'engagement constant auprès des personnes handicapées afin de s'assurer que l'accessibilité est une considération essentielle dans la conception et la prestation de programmes et de services.

6.1 Créer un réseau de personnes handicapées

Avancement :

L'Agence a mis en place le réseau d'accessibilité, un groupe de consultation ouvert qui se concentre sur l'amélioration de l'accessibilité, le soutien aux personnes handicapées, la promotion de la sensibilisation, la défense des droits et la création d'une communauté inclusive en milieu de travail. Les lignes directrices mettent l'accent sur l'inclusion, le respect, la confidentialité et l'encouragement à un dialogue ouvert entre ses membres.

L'adhésion est volontaire et le réseau accueille tous les membres du personnel de l'Agence qui se déclarent handicapés ou qui soutiennent l'intégration des personnes handicapées. Les membres offrent des conseils et des recommandations sur l'élaboration des plans d'accessibilité et donnent des avis sur les obstacles potentiels. Ils peuvent également soutenir les initiatives de l'équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion (EEDI), y compris la mise à jour du Coin de l'accessibilité à venir. Le réseau d'accessibilité comprend un porte-parole, une liste tournante pour la représentation lors des activités et l'équipe de l'EEDI, qui préside les réunions, gère la logistique et assure la liaison avec le comité de la diversité et de l'inclusion. Le réseau se réunit 6 à 12 fois par an, selon un calendrier établi par consensus. Il est le point focal pour les consultations sur les initiatives de l'Agence en matière d'accessibilité et pour le recensement des obstacles existants et émergents.

6.2 Élaborer et adopter un guide d'accessibilité

Avancement :

En 2026, [Normes d'accessibilité Canada](#) publiera sa Norme pour la conception et la prestation de programmes et de services. La norme cernerá les obstacles liés aux coûts des programmes et des services, aux politiques dépourvues de considérations d'accessibilité, aux défis comportementaux, à l'accessibilité de la technologie, de l'information et des services à la clientèle, à la conception inclusive des bâtiments et des espaces extérieurs, et à la communication efficace avec les fournisseurs de services. Une fois la norme publiée, l'Agence élaborera un guide d'accessibilité permettant de se conformer à celle-ci.

En attendant la publication de la Norme pour la conception et la prestation de programmes et de services, l'équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion, le réseau d'accessibilité et le comité de la diversité et l'inclusion utiliseront la page intranet du Coin de l'accessibilité pour centraliser l'ensemble des ressources, des outils et du matériel de formation sur l'accessibilité du milieu de travail. Un sous-comité du comité de la diversité et de l'inclusion a été créé pour travailler sur ce sujet et il est actuellement en train de rassembler et d'organiser le contenu en vue d'une publication d'ici mars 2024.

6.3 Utiliser une approche fondée sur les données pour déterminer les objectifs et cerner et surmonter les obstacles à l'accessibilité

Cette approche se fondant sur les données comporte trois volets.

6.3.1 Fixer des objectifs en matière d'embauche pour les personnes handicapées en fonction de la disponibilité de la main-d'œuvre régionale afin d'assurer une plus grande représentation et de créer une obligation de rendre des comptes pour combler les lacunes

Avancement :

L'Agence a fixé un objectif de recrutement de personnes handicapées qui est supérieur d'un pour cent (1 %) aux données les plus récentes publiées par Statistique Canada sur le recrutement de la main-d'œuvre (sous réserve de la disponibilité de la main-d'œuvre régionale). Chaque trimestre, l'équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion crée des tableaux de bord sur la représentation de l'équité en matière d'emploi et les communique à la direction de l'Agence et à l'équipe de la dotation, qui les utilisent pour cerner les lacunes à combler et mesurer les progrès accomplis au fil du temps.

6.3.2 Effectuer une analyse pluriannuelle à tous les stades du cycle d'emploi afin de repérer et de traiter les obstacles persistants

Avancement :

L'équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion collabore avec les intervenants pour élaborer une stratégie pluriannuelle de collecte et d'analyse des données relatives à l'équité en matière d'emploi à tous les stades du cycle de l'emploi, afin de cerner et de mieux éliminer les obstacles persistants.

6.3.3 Réaliser une étude des systèmes d'emploi afin de comprendre les défis entourant la représentation et les aborder en prenant des mesures dans le cadre du Plan d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion

Avancement :

Un premier examen des systèmes d'information sur les ressources humaines a été réalisé et les consultations des intervenants débuteront en 2024. L'objectif de cet effort est de mieux comprendre les défis liés à la représentation et la manière dont ils peuvent être relevés grâce aux actions prévues dans le plan pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion.

6.4 Centraliser les ressources et dédier un centre de coûts

Avancement :

À la date du présent rapport, les demandes d'adaptation sont approuvées et traitées par les différents centres de coûts de l'Agence. Des travaux sont en cours pour structurer le recensement, l'enregistrement et la déclaration des coûts par le biais d'un centre de coûts centralisé dédié aux demandes d'adaptation. Ce centre devrait être opérationnel au cours de l'exercice 2024-2025.

7. Transport

Au moment de la publication du plan d'accessibilité en décembre 2022, l'Agence n'avait que récemment introduit le modèle de travail hybride et, à l'époque, aucun obstacle connexe n'avait été signalé.

Les consultations menées depuis lors ont permis de relever deux obstacles auxquels est confronté le personnel :

- de longs trajets qui prolongent la journée de travail;
- les modalités de travail hybrides susceptibles d'affecter la sécurité des déplacements des personnes handicapées.

L'équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion collaborera avec les équipes concernées pour élaborer des mesures permettant de lever ces obstacles.

8. Culture

La culture nécessite un environnement se fondant sur la sensibilisation, l'inclusion et l'appartenance qui permet aux personnes handicapées de s'intégrer pleinement, d'être acceptées et de participer à la société. L'objectif global de l'Agence dans ce domaine est de favoriser une culture de milieu de travail inclusive et respectueuse en créant des activités de sensibilisation et d'apprentissage.

8.1 Promouvoir les outils d'apprentissage et sensibiliser

L'Agence promeut des outils d'apprentissage et sensibilise le personnel et la direction à l'importance de l'accessibilité et de l'inclusion par le biais de quatre branches d'activité.

8.1.1 Mener des campagnes de communication interne tout au long de l'année pour faire connaître les ressources en matière d'accessibilité mises à la disposition de tous les employés

Avancement :

L'équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion a collaboré avec la Direction des communications pour orchestrer, tout au long de l'année, des campagnes internes visant à promouvoir les initiatives et les ressources en matière d'accessibilité auprès de l'ensemble du personnel de l'Agence. Les campagnes se sont concentrées sur la sensibilisation au carrefour de l'accessibilité (Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique), au [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) et aux programmes de formation axés sur l'accessibilité (École de la fonction publique du Canada). Les informations, y compris les liens pertinents, ont été diffusées par le biais de bulletins d'information internes, à savoir Nouvelles@AEIC et RH – Impact.

8.1.2 Proposer aux gestionnaires des ateliers et des formations sur la gestion du handicap, l'accessibilité, l'inclusion et l'obligation d'offrir des aménagements

Avancement :

Au cours de la période 2023-2024, la formation à l'accessibilité a été intégrée à la formation obligatoire pour l'ensemble du personnel de l'Agence. La sélection de cours comprenait les suivants : Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité, Gestion de l'incapacité et mieux-être en milieu de travail et Rendre ses documents accessibles.

L'équipe de l'EEDI a aussi organisé en 2023 deux ateliers/séances de formation portant sur des sujets liés à l'accessibilité. La session de printemps, animée par le réseau Discover Ability, s'est concentrée sur la divulgation et les mesures d'adaptation. La session d'automne s'est penchée sur l'aspect, la sensation et le son du travail en matière d'EEDI. Les participants ont pris connaissance de l'histoire de personnes handicapées qui ont apporté une contribution significative à leur milieu de travail en surmontant les obstacles à la participation avec leurs employeurs. La Direction des communications a assuré la promotion des événements au moyen de messages sur l'intranet, d'invitations au calendrier pour l'ensemble du personnel et de rappels dans le bulletin d'information interne.

8.1.3 Créer un répertoire en ligne d'outils, de ressources et de formations qui aident les superviseurs et les gestionnaires à favoriser l'inclusion au sein de leurs équipes, à créer un environnement sûr pour les conversations sur le handicap et à traiter les demandes d'aménagement

Avancement :

Comme indiqué aux sections 1.1.2, 1.2.2 et 4.2, l'équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion, le comité de la diversité et l'inclusion et le réseau d'accessibilité élaborent actuellement le « Coin de l'accessibilité », une collection interne en ligne d'outils, de ressources et de formations. Cette initiative vise en partie à mieux aider les superviseurs et les gestionnaires à favoriser l'inclusion au sein de leurs équipes, à créer des environnements sûrs pour les conversations sur le handicap et à traiter les demandes d'adaptation. L'objectif est de mettre en place le Coin de l'accessibilité sur le site intranet de l'Agence d'ici à la fin de 2023-2024, et le groupe de travail est en bonne voie pour respecter ce calendrier.

8.1.4 Encourager le personnel à participer à la formation suivante sur l'accessibilité offerte par l'École de la fonction publique du Canada :

- [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité \(INC115\)](#)
- [Gestion de l'incapacité et mieux-être en milieu de travail \(INC120\)](#)
- Compréhension des préjugés inconscients (INC105)
- [Vidéo : Rendre ses documents accessibles \(INC1-V46\)](#)

Avancement :

Au cours de 2023-2024, les membres du personnel étaient tenus de suivre au moins un cours de formation lié à chacune des quatre priorités de l'Agence, dont l'une est l'accessibilité. Après avoir consulté l'équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion, l'équipe d'apprentissage, de formation et de perfectionnement a sélectionné les cours susmentionnés pour répondre à l'exigence d'accessibilité.

8.2 Soutenir les personnes handicapées

Des mesures visant à soutenir les personnes handicapées au sein de l'Agence ont été prises dans le cadre des deux activités suivantes :

8.2.1 Mobiliser un dialogue constructif afin d'exploiter et de promouvoir les questions et les préoccupations liées à l'accessibilité auprès de la haute direction de l'Agence**Avancement :**

Depuis la mise en œuvre du plan d'accessibilité en décembre 2022, les co-champions de la diversité et de l'inclusion ont engagé un dialogue constructif avec la haute direction afin de cerner et de traiter les questions et préoccupations liées à l'accessibilité, et ce, de trois manières importantes.

Tout d'abord, les co-champions ont discuté des priorités en matière de diversité et d'inclusion avec le président de l'Agence, en soulignant l'importance de la mise en œuvre du plan.

Deuxièmement, les co-champions ont collaboré avec le comité de la diversité et l'inclusion afin de déterminer deux priorités pour la mise en œuvre du plan d'accessibilité :

- élaborer et adopter un guide d'accessibilité contenant les pratiques exemplaires et les éléments à prendre en compte lors de la conception et de la prestation de programmes et de services;
- créer une liste de contrôle de l'accessibilité contenant les mesures essentielles à prendre pour rendre les réunions internes et externes accessibles.

Les co-champions ont organisé des réunions mensuelles avec le comité afin d'examiner les progrès réalisés, les défis susceptibles de se présenter et les solutions possibles. Ils ont fourni un résumé trimestriel de ces conversations au président de l'Agence et aux gestionnaires principaux responsables des comités ministériels.

Troisièmement, les co-champions ont présenté les priorités du plan d'accessibilité du comité à diverses équipes et à la haute direction, ce qui a permis de multiplier les occasions de discussion.

8.2.2 Tirer parti du réseau Personnes handicapées et de notre site intranet pour promouvoir les ressources disponibles pour les

employés handicapés en ce qui concerne le bien-être, la santé mentale, la consultation, la gestion des conflits et d'autres soutiens

Avancement :

Comme indiqué aux sections 1.1.2, 1.22, 4.2 et 8.1.3, l'équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion, le comité de la diversité et de l'inclusion et le réseau d'accessibilité travaillent activement à la création d'un Coin de l'accessibilité sur le site intranet de l'Agence. Celui-ci contiendra des outils, des ressources et des formations sur le bien-être, la santé mentale, le conseil et la gestion des conflits, entre autres sujets. La page Web devrait être publiée sur l'intranet d'ici la fin de mars 2024. À l'heure actuelle, les travaux progressent comme prévu pour respecter le délai.

Consultations

Dans le cadre de la préparation de ce rapport, l'équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion (EEDI) a consulté le réseau d'accessibilité de l'Agence. Parmi les sujets abordés figuraient les nouveaux obstacles découverts depuis la rédaction du plan d'accessibilité, ainsi que les moyens possibles de recueillir et d'analyser de nouvelles données. En conséquence, l'équipe de l'EEDI et le réseau d'accessibilité ont créé et diffusé une enquête sur l'avancement afin de recueillir et d'analyser les nouvelles données et de les comparer aux résultats de l'enquête initiale entreprise pour élaborer le plan.

Lors des consultations sur l'enquête sur l'avancement, des préoccupations ont été exprimées quant à l'accessibilité de la mise en forme du texte. La portée de l'enquête a également été discutée, et des questions ont été soulevées quant à savoir si elle atteignait ses objectifs, à savoir obtenir des informations sur l'amélioration de l'accessibilité au sein de la fonction publique et faire de l'Agence un employeur plus accessible. La rétroaction a permis d'améliorer la mise en forme du texte et d'élargir l'enquête en y ajoutant des questions supplémentaires.

L'enquête sur l'avancement était anonyme, se déroulait en ligne et prenait environ 20 minutes à réaliser. Les avis concernant l'enquête ont été envoyés par courriel à l'ensemble du personnel de l'Agence et promus au moyen de la lettre d'information Nouvelles@AEIC. Cinquante-trois personnes ont participé, soit 11 % du personnel. Près de la moitié des répondants (45 %) se sont identifiés comme des personnes souffrant d'un ou de plusieurs handicaps dans les catégories suivantes : santé mentale (44 %), douleur chronique (38 %), mobilité, flexibilité ou dextérité (31 %), apprentissage (31 %), audition (13 %), vision ou vue (13 %), et autres catégories non précisées.

Résultats

L'enquête sur l'avancement a donné un nouvel aperçu de la diversité des perspectives et des expériences des membres du personnel de l'Agence, à la fois en elle-même et en

comparaison avec l'enquête sur le plan. Aux fins du présent rapport, les résultats sont organisés en thèmes et, sauf indication contraire, se réfèrent à ceux de l'enquête sur l'avancement. Par souci d'éviter toute généralisation à l'ensemble du personnel, il convient de noter que les résultats s'appliquent à ceux et celles qui ont répondu aux enquêtes.

Accessibilité du milieu de travail

- Le pourcentage de répondants qui ont jugé les bâtiments de l'Agence très accessibles et totalement accessibles a augmenté; aucun répondant n'a jugé les bâtiments pas du tout accessibles dans les deux enquêtes.
- Tous les répondants ont indiqué que les réunions virtuelles étaient au moins quelque peu accessibles, 28 % les jugeant très accessibles et 53 % les jugeant tout à fait accessibles.

Formation et changement de culture

- Les répondants ont choisi les événements spéciaux et la formation obligatoire (en particulier pour les superviseurs et les gestionnaires) comme le moyen le plus efficace de sensibiliser les gens à l'accessibilité.
- Les sujets sur lesquels les répondants souhaitent le plus s'informer sont l'adaptation (71 %), les préjugés inconscients (70 %), l'inclusion (57 %) et les documents accessibles (51 %).

Communication et sensibilisation à l'aide à l'accessibilité

- 77 % des personnes interrogées reconnaissent que les produits de communication de l'Agence sont conformes au langage clair, et plus de la moitié d'entre elles déclarent utiliser consciemment un langage clair dans leurs communications écrites.
- Par rapport à l'enquête sur le plan, un plus grand nombre de répondants ont déclaré être plutôt conscients ou très conscients des caractéristiques, des services et de l'aide en matière d'accessibilité de leur unité ou de leur région.

Adaptation

- Les équipements ou les outils et les mesures de soutien restent les types d'adaptation les plus fréquemment demandés.
- Le taux élevé de satisfaction concernant l'adaptation des équipements et des outils a augmenté de plus de 8 %.
- Aucune différence significative n'a été relevée entre les deux enquêtes en ce qui concerne le taux de demandes d'adaptation refusées, mais on constate une légère diminution (environ 7 %) des demandes d'adaptation acceptées.
- Les répondants ont évalué de manière divergente les mesures d'adaptation : d'une part, 29 % d'entre eux ont déclaré en être très satisfaits; d'autre part, 15 % se sont déclarés très insatisfaits.

Obstacles recensés

- Les répondants sont moins nombreux à déclarer avoir été personnellement confrontés ou témoins d'une personne confrontée à des obstacles systémiques (37,50 % en 2022 contre 28,30 % en 2023), comportementaux (39,06 % en 2022 contre 30,19 % en 2023) ou physiques/architecturaux (29,69 % en 2022 contre 26,42 % en 2023); en revanche, ils sont plus nombreux à faire état d'obstacles liés à la communication (21,88 % en 2022 contre 24,53 % en 2023), et à la technologie (25 % en 2022 contre 26,42 % en 2023).
- La plupart des répondants (85 %) ont déclaré se sentir à l'aise pour parler avec leur superviseur ou gestionnaire actuel des obstacles auxquels elles sont confrontées ou qu'elles observent, et un nombre important d'entre elles l'ont déjà fait (37 %).
- Les répondants ont déclaré que, plus que tout autre aspect de leur travail, l'accomplissement des tâches routinières était le plus difficile (cette question ne figurant pas dans l'enquête sur le plan, les données comparatives ne sont pas disponibles).
- Un nombre croissant de répondants (28 en 2022 contre 31 en 2023) a déclaré avoir été confronté à des obstacles ou avoir vu d'autres personnes se heurter à des obstacles au cours des procédures de recrutement.

Enquête auprès des employés de la fonction publique

Les résultats de l'enquête auprès des employés de la fonction publique valident les commentaires reçus sur le processus d'adaptation. Comparés aux employés de l'ensemble de la fonction publique fédérale, les employés de l'Agence ont fait état de moins d'incidence sur leur avancement professionnel des problèmes d'accessibilité et d'adaptation. Néanmoins, une proportion plus élevée d'employés de l'Agence a déclaré avoir subi un niveau important de stress lié au travail en raison de ces facteurs. Les résultats de l'enquête auprès des employés de la fonction publique ont depuis été intégrés dans le plan stratégique des ressources humaines.

Rétroaction

Les commentaires reçus sur la mise en œuvre du plan d'accessibilité s'articulent autour de trois grands thèmes :

- des demandes de renseignements supplémentaires concernant certains points du plan;
- des questions concernant les processus d'élaboration et de mise en œuvre du plan;
- le recensement de nouveaux obstacles.

Demandes de renseignements supplémentaires

Les demandes de renseignements supplémentaires ont principalement porté sur l'accès aux données relatives à l'équité en matière d'emploi et leur diffusion aux employés au-delà de la Direction des ressources humaines. Un intérêt a également été manifesté à accéder à la liste des organisations au service des personnes handicapées qui ont été ou seront contactées pour promouvoir les possibilités d'emploi au sein de l'Agence. En réponse, l'équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion est en train d'élaborer une stratégie visant à accroître le partage des données.

Questions sur l'élaboration et la mise en œuvre du plan par l'Agence

L'Agence a reçu des questions sur l'étendue de la participation du syndicat à l'élaboration du plan et sur les détails des mécanismes de responsabilité mis en place pour s'assurer de la réalisation des objectifs du plan. En réponse, l'équipe de l'IEED rassemble des renseignements sur la participation des syndicats et restructure le système de gestion de la mise en œuvre du plan afin d'améliorer le mécanisme de responsabilité en 2024 et de faciliter le flux d'informations entre les intervenants.

Nouveaux obstacles recensés

Les obstacles à l'accessibilité nouvellement recensés sont liés aux points suivants :

- des retards persistants dans la procédure d'adaptation;
- une prise en compte insuffisante de l'incidence des variations saisonnières sur les handicaps;
- des dispositions insuffisantes en matière de congés de maladie pour le personnel handicapé;
- la charge que représente le transport d'ordinateurs portables et d'autres équipements entre le bureau et le domicile à des fins de travail hybride.

En réponse, l'équipe de l'EEDI a relayé l'information aux équipes concernées et des mises à jour sont en cours.

Dans le cadre de son engagement en faveur de la transparence et de la réactivité, l'Agence évalue avec diligence tous les commentaires reçus. Les mesures et les considérations appropriées seront intégrées dans la planification et les rapports futurs, le cas échéant. Toutes les contributions sont très appréciées, et l'Agence fait grand cas des nombreuses contributions à ses efforts continus pour améliorer l'accessibilité.