

Agence de promotion économique du Canada atlantique

Plan d'action en matière d'accessibilité 2022 – Mis à jour



Agence de
promotion économique
du Canada atlantique

Atlantic Canada
Opportunities
Agency

Canada 

Renseignements généraux

Vision

Notre vision est de faire de la fonction publique du Canada la plus accessible et la plus inclusive du monde.

Principes directeurs

- Rien sans nous : les personnes en situation de handicap sont impliquées dans la conception et la mise en œuvre de la stratégie.
- Collaboration : les ministères et organismes travaillent en collaboration les uns avec les autres, avec les agents négociateurs et avec d'autres organismes publics, privés et sans but lucratif.
- Durabilité : la stratégie accorde la priorité aux mesures qui auront un impact durable.
- Transparence : la stratégie est élaborée et mise en œuvre de façon transparente, et les ministères et organismes rendent compte ouvertement et de façon transparente de leurs efforts pour éliminer les obstacles.

Objectifs

Six objectifs ont été déterminés comme étant essentiels à la réalisation de la vision :

1. Emploi
2. Environnement bâti
3. Communications, autres que les technologies de l'information et des communications
4. Conception et prestation de programmes et de services
5. Acquisition de biens, de services et d'installations
6. Transport

Personne-ressource

La personne désignée pour recevoir la rétroaction au nom de l'APECA est :

Stéphane Lagacé
Vice-Président, Finances et Services corporatifs
Agence de promotion économique du Canada Atlantique
644, rue Main
Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 1E2
Tél. : 506-381-2639
Courriel : accessible@acoa-apeca.gc.ca

Format

Vous pouvez utiliser les coordonnées susmentionnées pour demander une copie du plan d'accessibilité dans un autre format, par exemple en gros caractères, en braille ou en format audio. Vous pouvez également utiliser ces coordonnées pour demander une copie du document décrivant la procédure de rétroaction dans un autre format.

Rétroaction

La [*Loi canadienne sur l'accessibilité*](#) mentionne clairement que l'Agence a le devoir d'élaborer et de mettre en œuvre un système pour recevoir des commentaires des employés et des clients, et y répondre, sur toute question liée à l'accessibilité ou aux lacunes à ce chapitre. C'est pourquoi l'Agence a créé un [outil en ligne sécurisé](#) que n'importe quel employé ou client de l'APECA peut utiliser pour signaler tout obstacle à l'accessibilité et/ou toute suggestion d'amélioration. Tous les renseignements communiqués demeureront confidentiels.

Vous pouvez également faire part de vos commentaires directement à la personne-ressource susmentionnée. L'accusé de réception des commentaires sera communiqué de la même manière dont ceux-ci ont été reçus.

Résumé

Il existe depuis trop longtemps des obstacles qui empêchent les personnes en situation de handicap de travailler et de s'épanouir dans la fonction publique du Canada. Le temps est venu de changer la culture. Nous pouvons bâtir un Canada meilleur en intégrant les connaissances et l'expertise des personnes en situation de handicap à toutes les facettes de notre travail.

La Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du gouvernement du Canada indique la voie à suivre pour recenser, prévenir et éliminer les obstacles physiques, systémiques et culturels à la participation des personnes en situation de handicap. Cette stratégie vise à créer un environnement dans lequel les personnes en situation de handicap peuvent s'épanouir. Il est dans l'intérêt de tous d'avoir une fonction publique où les personnes en situation de handicap peuvent se concentrer sur leur travail et sur les services qu'elles fournissent aux Canadiens.

Dès le départ, nous nous sommes fixé un objectif à la fois simple et très ambitieux : faire de l'administration fédérale canadienne la fonction publique la plus inclusive au monde.

Pendant les consultations fédérales, les fonctionnaires en situation de handicap nous ont fait part de ce qui suit :

- souvent, ils n'ont pas de sentiment d'appartenance dans leur milieu de travail;
- on ignore, néglige ou rejette trop souvent les mesures d'adaptation dont ils ont besoin;
- ils ont dû surmonter d'importants obstacles pour obtenir un emploi dans la fonction publique;

- ils sont davantage victimes de harcèlement et de discrimination que les autres fonctionnaires;
- ils ont beaucoup moins de chances d'obtenir une promotion;
- ils se sentent souvent méprisés ou marginalisés alors qu'il serait essentiel que l'on écoute ce qu'ils ont à dire.

La fonction publique doit ressembler aux personnes qu'elle sert. Que ce soit à titre de décideurs, de chercheurs, d'analystes, de fournisseurs de services, de porte-parole ou de leaders, les Canadiens en situation de handicap devraient se sentir représentés au sein de la fonction publique.

La Loi canadienne sur l'accessibilité,¹ qui a reçu la sanction royale en juillet 2019, vise à :

- faire respecter la détermination, l'élimination et la prévention des obstacles à l'accessibilité pour les organisations relevant du gouvernement fédéral [...];
- assurer la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication.

Il y a environ 6,2 millions de personnes en situation de handicap au Canada, et ce nombre devrait augmenter.² Il n'a donc jamais été aussi indispensable de cerner, d'éliminer et de prévenir les obstacles à l'accessibilité au Canada. Certains obstacles sont physiques, par exemple des immeubles sans rampe d'accès, alors que d'autres sont immatériels, par exemple des pratiques d'emploi et des processus d'embauche qui peuvent empêcher la pleine participation des Canadiens en situation de handicap dans leur collectivité.

La Loi canadienne sur l'accessibilité exige que tous les ministères du gouvernement fédéral dressent un plan d'action qui décrit comment ils deviendront plus accessibles pour les personnes en situation de handicap en vue de créer la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive du monde. Le Plan d'action en matière d'accessibilité de l'APECA est l'aboutissement d'une série de consultations organisées pour recueillir des idées sur sa conception et sa mise en œuvre. Le document met l'accent sur les principaux résultats à atteindre pour rendre l'Agence plus accessible dans cinq grands domaines : l'emploi; l'environnement bâti; les technologies de l'information et des communications; la conception et la prestation de programmes et de services; et les communications. Pour chaque domaine (ou objectif), on précise la situation actuelle du gouvernement du Canada, les obstacles auxquels les employés de l'APECA font face et les mesures que prendra l'Agence pour ces obstacles. À mesure que l'Agence avancera dans son plan, elle créera un système pour recevoir la rétroaction des employés et des clients et y répondre et fera rapport régulièrement sur les mesures prises dans le contexte de son plan.

Grâce à son plan d'action, l'APECA veut créer un lieu de travail accessible dans lequel :

- les employés en situation de handicap sont représentatifs de la population active;

¹ <https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/A-0.6/page-1.html>

² Morris et al. (2018) *Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant un incapacité âgés de 15 ans et plus*, 2017. Rapport sur l'enquête canadienne sur l'incapacité. Statistique Canada. p. 4

- tous les employés – ceux ayant un handicap comme ceux sans handicap – peuvent avoir une carrière stimulante et fructueuse;
- il ne faut que quelques jours, et non des semaines, pour répondre aux besoins en matière d'adaptation;
- tous les employés bénéficient d'initiatives de fidélisation et de promotion.

Obligations de l'APECA au titre de la *Loi*

En vertu de la *Loi*, toutes les entités réglementées, telles que l'APECA, ont les obligations suivantes :

Plans sur l'accessibilité : Un plan sur l'accessibilité devrait être créé en consultation avec les personnes en situation de handicap. Le plan doit exposer les stratégies visant à améliorer et à satisfaire les obligations légales en matière d'accessibilité. Ces plans devraient être publiés publiquement et mis à jour tous les trois ans ou plus tôt.

Outils de rétroaction : Il faudrait mettre en place un système pour recevoir les commentaires des employés ou des clients et y répondre.

Rapports d'étape : Rapports décrivant la manière dont les plans sur l'accessibilité sont ou seront réalisés. Ils doivent être créés en consultation avec les personnes en situation de handicap et décrire en quoi ils répondront aux principales préoccupations des commentaires reçus.

L'incapacité, qu'est-ce que c'est?

Situation actuelle

Au Canada, environ un adulte sur cinq vit avec une incapacité³ et doit donc affronter un ou plusieurs obstacles sur le plan physique, social ou économique. Ces obstacles peuvent souvent empêcher ces personnes d'être ou de se sentir un membre à part entière de la société.

De nombreuses incapacités sont invisibles, telles que l'incapacité cognitive, les difficultés d'apprentissage, le syndrome du canal carpien, les effets à long terme d'une commotion cérébrale ou les problèmes de santé mentale.

Lever les obstacles et changer la perception envers les personnes en situation de handicap leur offriront davantage de possibilités d'emploi et de réussite au travail.

³ <https://www.canada.ca/fr/services-partages/organisation/publications/accessibilite-au-travail.html>

Glossaire

Le **handicap** est une question complexe qui ne cesse d'évoluer. Ce terme englobe une grande variété de catégories et de degrés d'états. Un handicap peut exister depuis la naissance, être causé par un accident ou se manifester au fil du temps. Il peut être physique, mental, psychiatrique, social ou économique. Voici quelques sous-catégories de handicap :

1. Tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défiguration qui est causé par une blessure corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie.
2. Une déficience physique de courte durée causée par un accident, comme un bras cassé ou une commotion cérébrale.
3. Un état de déficience mentale ou un trouble du développement ou de l'apprentissage (par exemple, TDAH, autisme).
4. Une affection de santé mentale, qu'elle soit de courte durée, épisodique ou chronique, comme la dépression, l'anxiété ou le trouble bipolaire.

L'**accessibilité** signifie que les personnes en situation de handicap et les personnes sans handicap peuvent percevoir, comprendre et manipuler des données, des services et des applications et interagir avec eux. L'adoption de normes, de lignes directrices et de pratiques exemplaires en matière d'accessibilité garantit que les obstacles systémiques sont éliminés avant l'adoption de mesures d'adaptation individuelles.

Les **mesures d'adaptation** sont des mesures nécessaires prises pour permettre à un employé de travailler au mieux de ses capacités.

Les **obstacles** peuvent être d'ordre comportemental, environnemental ou institutionnel. Ils peuvent même être internalisés.

Plan d'action de l'APECA

La section suivante donne un aperçu de la façon dont l'APECA prévoit aborder la stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada et ses objectifs, et où l'Agence s'attend à se situer par rapport à ces objectifs en 2023.

Emploi

Situation globale du gouvernement

Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 de Statistique Canada, 15,6 % de la population active canadienne (âgée de 25 à 64 ans) est constituée de personnes en situation de handicap. Toutefois, au cours de l'exercice 2017-2018, seuls 5,3 % des fonctionnaires se sont déclarés comme personnes en situation de handicap.

Obstacles présents à l'APECA

1. Les taux de promotion chez les personnes en situation de handicap sont inférieurs à ceux des personnes sans handicap, et les taux de cessation d'emploi sont plus élevés.
2. La notion d'accessibilité n'est pas pleinement intégrée dans les programmes de recrutement et de perfectionnement existants.
3. Les employés en situation de handicap déclarent des niveaux de satisfaction au travail inférieurs à ceux des autres employés.

La façon dont l'APECA éliminera ces obstacles

1. Revoir les programmes de perfectionnement existants pour s'assurer que les personnes en situation de handicap sont représentées et soutenues à chaque étape, de l'arrivée au départ.
2. Comblar les écarts de représentation pour les personnes en situation de handicap.
3. Annoncer les offres d'emploi dans un format accessible, ce qui est particulièrement important sur les sites privés (par opposition à emplois.gc.ca). Examiner notre processus de candidature en ligne (c'est-à-dire demander aux intervenants du milieu de l'examiner) et s'assurer qu'il ne constitue pas un obstacle pour les personnes en situation de handicap.
4. Lors de l'embauche, consulter des organisations d'intervenants à titre de ressource.
5. Élaborer des outils et des formations pour les superviseurs afin de leur permettre de créer des équipes inclusives, d'améliorer la culture à l'APECA et, par conséquent, d'accroître le niveau de satisfaction chez les employés en situation de handicap.

Environnement bâti

Situation globale du gouvernement

Les personnes en situation de handicap font état de difficultés sur le lieu de travail, comme l'absence d'ouvre-porte automatique et la mauvaise signalisation et orientation. Dans la première enquête sur l'élaboration de la stratégie fédérale, plusieurs répondants ont noté que l'espace de travail physique ne tient pas compte des handicaps invisibles tels que les sensibilités environnementales, la douleur chronique, l'anxiété et l'autisme.

Obstacles présents à l'APECA

1. Des barrières physiques sont présentes à l'APECA, notamment des portes sans boutons-poussoirs, un manque de signalisation, etc.
2. Des activités et des réunions sont souvent inaccessibles à tous les employés et au public (par exemple, en raison de l'absence d'interprètes en langue des signes).
3. Les plans d'évacuation ne prévoient pas de dispositions pour l'évacuation des employés en situation de handicap.
4. Absence de toilettes accessibles.

Comment l'APECA éliminera ces obstacles

1. Élaborer une liste de cinq à dix points à prendre en considération en matière de handicap, par endroit, pour rendre l'espace de travail physique plus accessible à tous : signalisation

(y compris des pictogrammes); boutons-poussoirs automatiques pour toutes les portes d'accès; etc.

2. Veiller à ce que les activités et les réunions soient accessibles à tous les employés et, le cas échéant, au public (par exemple, des tables assez hautes pour les fauteuils roulants, des interprètes en langue de signes, etc.).
3. Rédiger des plans d'évacuation qui indiquent comment évacuer un employé/visiteur en situation de handicap. Des exercices de simulation réguliers doivent avoir lieu avec des personnes en situation de handicap.
4. Aménager des toilettes accessibles au siège social (Moncton, N.-B.) et dans les quatre bureaux régionaux (Fredericton, Charlottetown, Halifax et St. John's).

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Situation globale du gouvernement

La *Norme sur l'accessibilité des sites Web* actuelle du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada ne suffit pas pour faire en sorte que tous les produits et services des technologies de l'information et des communications soient accessibles, car elle porte uniquement sur les sites Web externes. Elle ne couvre pas d'autres aspects, notamment les contenus numériques. Il ne s'agit pas d'une norme complète sur les technologies de l'information et des communications accessibles.

Obstacles présents à l'APECA

1. L'APECA n'a pas encore adopté le Passeport d'accessibilité au lieu de travail du GC.
2. Les plateformes ne sont pas toutes accessibles à l'ensemble des utilisateurs.
3. Les délais préalables à la prise de mesures d'adaptation peuvent être longs.

Comment l'APECA éliminera ces obstacles

1. Adopter le Passeport d'accessibilité au lieu de travail du GC.
2. Veiller à ce que tous les principaux nouveaux systèmes, internes et externes, lancés depuis 2023 soient accessibles.
3. Mesurer et réduire les délais préalables à la prise de mesures d'adaptation.

Conception et prestation des programmes et des services

Situation globale du gouvernement

Les consultations qui ont conduit au projet de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* ont tiré les conclusions suivantes :

- De nombreuses personnes en situation de handicap signalent qu'elles ne bénéficient pas d'une qualité de service égale.
- Il existe de nombreux obstacles à la communication, comme des documents dans des formats qui ne sont pas accessibles.

- Les personnes en situation de handicap aimeraient avoir plus de possibilités de signaler des problèmes de service et de suggérer des améliorations.

Obstacles présents à l'APEC

1. De nombreux documents de l'APECA destinés à l'externe sont présentés dans des formats non accessibles.
2. Il n'existe aucun mécanisme de rétroaction qui permet aux clients en situation de handicap de signaler les problèmes de service et de suggérer des améliorations.

Comment l'APECA éliminera ces obstacles

1. Veiller à ce que les documents destinés à l'externe soient présentés dans des formats accessibles et à ce qu'il soit facile de les trouver en ligne.
2. Établir des mécanismes permettant aux clients en situation de handicap de formuler de la rétroaction et de participer aux améliorations apportées au service.

Communications, autres que les technologies de l'information et des communications

Obstacles présents à l'APECA

1. Les modèles et autres documents ne sont pas pleinement accessibles.
2. Le calendrier des activités et le site Rendez-vous ne font pas état des ateliers de l'AATIA (accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée) sur les documents accessibles.
3. Le réseau intranet n'est pas conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) en vigueur et aux normes sur le langage simple.
4. L'Agence ne fait pas la promotion de la Semaine nationale de l'accessibilité, qui commence le dernier dimanche de mai chaque année.

Comment l'APECA éliminera ces obstacles

1. Rendre tous les modèles accessibles avant la fin de l'exercice 2022-2023.
2. Faire la promotion des ateliers de l'AATIA afin que le personnel puisse apprendre comment créer des documents et des modèles accessibles.
3. Remanier le site Rendez-vous pour que son format et tout nouveau contenu, y compris les photos, soient accessibles. La nouvelle conception respectera les Règles pour l'accessibilité des contenus Web et les normes sur le langage simple.
4. Organiser les activités pertinentes pour les employés durant la Semaine nationale de l'accessibilité en mai, et promouvoir les communications portant sur la Journée internationale des personnes en situation de handicap (le 3 décembre) en collaboration avec les RH.

Acquisition de biens, de services et d'installations

L'APECA a examiné l'ensemble de ses politiques, pratiques, programmes et services et a déterminé qu'il n'y a pas d'obstacles dans le domaine de la passation des marchés relatifs aux biens, aux services et aux installations, à l'heure actuelle.

Transport

L'APECA a examiné l'ensemble de ses politiques, pratiques, programmes et services et a déterminé qu'il n'y a pas d'obstacles dans le domaine de la passation des marchés relatifs aux biens, aux services et aux installations, à l'heure actuelle.

Consultations

Le responsable de l'accessibilité et la coordonnatrice de l'accessibilité ont établi un comité consultatif sur l'accessibilité composé d'employés en situation de handicap, d'employés dont un membre de la famille est en situation de handicap ou d'employés qui s'intéressent particulièrement à l'accessibilité au travail. Ce comité a vu le jour à la suite d'une invitation lancée par courriel par le champion de l'inclusion, de la diversité et de la lutte contre le racisme.

En tout, le groupe de travail sur l'accessibilité rassemblait 13 employés, en plus du responsable et de la coordonnatrice de l'accessibilité.

Le groupe de travail a été consulté régulièrement au moyen de réunions virtuelles entre juin et novembre 2020 tout au long de l'élaboration du plan d'action. L'apport des membres a été essentiel à la définition des buts énumérés sous la rubrique « Comment l'APECA y parviendra » pour chaque objectif. Des séances de remue-ménages ont été organisées pour proposer des tâches qui pourraient être incluses dans le plan. Celles-ci ont ensuite fait l'objet d'un vote pour déterminer celles qui devaient être prioritaires et incluses dans ce premier plan d'action.

Certains membres du groupe de travail sont chargés de gérer les tâches associées à chaque objectif et de voir à ce qu'elles progressent vers leur achèvement.

Pour poursuivre le travail, l'Agence consultera des organisations qui représentent les personnes en situation de handicap ainsi que des clients ayant un handicap.

Collaboration

Bon nombre des enjeux signalés ici au sujet de l'accessibilité, comme créer et gérer un réseau dynamique d'employés en situation de handicap, sont également des dossiers sur lesquels se penche le Comité de l'équité en matière d'emploi (EE) et de la diversité. Il est suggéré que le groupe de travail sur l'accessibilité et le Comité de l'EE et de la diversité unissent leurs forces pour dégager et traiter les problèmes qu'ils ont en commun, plutôt que de mener des efforts redondants.

Autres considérations

La culture de l'APECA

L'accessibilité n'est généralement pas intégrée aux activités quotidiennes de la fonction publique. Souvent, on en tient compte qu'après coup. Bien qu'il y ait des initiatives d'accessibilité dans l'ensemble des ministères et à l'échelle des fonctions, elles sont souvent cloisonnées. Il n'existe pas de structure de gouvernance permettant d'établir des liens stratégiques entre les initiatives et il y a peu de mécanismes permettant aux ministères et aux employés d'échanger des pratiques exemplaires. Dans le cadre de la consultation sur l'élaboration de la stratégie fédérale, les répondants ont souligné la nécessité d'avoir un centre d'expertise sur l'accessibilité.

Formation

Les ateliers de l'AATIA seront régulièrement annoncés dans le calendrier des activités et dans Rendez-vous, le réseau intranet de l'APECA.

Le responsable et la coordonnatrice de l'accessibilité travaillent étroitement avec le Bureau d'inclusion, d'équité et de lutte contre le racisme pour créer une série de formations avec des consultants externes qui mettront l'accent sur les personnes en situation de handicap. Ces formations chercheront à éveiller les consciences à l'égard des personnes en situation de handicap à tous les niveaux de l'Agence. Il s'agira de favoriser le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes qui se déclarent comme personnes en situation de handicap ainsi qu'un environnement de travail plus inclusif.

Semaine nationale de l'accessibilité

La Semaine nationale de l'accessibilité est un événement annuel qui célèbre les contributions des personnes en situation de handicap. La *Loi* précise qu'elle commence le dernier dimanche de mai.