

Rapport d'étape sur le Plan d'action en matière d'accessibilité – Année 2

Au sujet de cette publication

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre du Développement économique rural et ministre responsable de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, 2024.

N° de catalogue AC2-16F-PDF

ISSN 2817-884X

Généralités

Message du champion de l'inclusion, de l'équité et de la lutte contre le racisme

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi, l'inclusion et la lutte contre le racisme de l'Agence est actif et rassemble des membres de chaque réseau d'employés représentant des groupes en quête d'équité, de chaque groupe de travail des régions/directions générales et de tout comité dont le travail est lié à l'accessibilité, à l'inclusion, à l'équité ou à la lutte contre le racisme. Nous sommes résolus à bâtir et à maintenir un lieu de travail inclusif, accessible, sûr et sain qui accueille, respecte, apprécie et intègre des voix d'origines diverses.

Notre grande priorité est de mettre en œuvre le Plan d'action pour l'équité en matière d'emploi, l'inclusion et la lutte contre le racisme de l'Agence, qui est en conformité avec l'Appel à l'action du greffier en matière de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion, et de soutenir les appels à l'action énoncés dans le Rapport sur la vérité et la réconciliation (*Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*), la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, la lettre ouverte du Réseau de la Fierté à la fonction publique à l'intention des sous-ministres et le Plan d'action pour les fonctionnaires noir·es. Les membres du Comité et moi-même sommes déterminés à soutenir ce travail en présentant les questions soulevées par les membres du personnel auprès de la haute direction et en trouvant ensemble des solutions tangibles.

Nos efforts sont appuyés par l'accent renouvelé mis sur le code de valeurs et d'éthique qui, dans son essence, conjugue le respect fondamental des personnes à une culture inclusive fondée sur les valeurs.

L'Agence poursuit ses efforts pour cerner, prévenir et éliminer les obstacles à l'accessibilité. Le Plan d'action en matière d'accessibilité de l'Agence est complémentaire et essentiel pour concentrer les efforts sur la création d'un lieu de travail sans entraves pour les personnes en situation de handicap. Cette année, notre objectif est de sensibiliser les employés à l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité et de guider les gestionnaires dans la création d'un environnement de travail inclusif et exempt d'obstacles. L'Agence travaille également à rationaliser les mesures d'adaptation afin de fournir des outils ou des mesures de soutien au personnel pour qu'il donne le

meilleur de lui-même au travail. Je suis convaincu qu'avec l'engagement incessant dont nous avons fait preuve jusqu'à maintenant, nous continuerons à faire des progrès durables pour devenir un lieu de travail encore plus accessible, représentatif et inclusif.

Kurt Chin Quee
Vice-président, Finances et Services corporatifs

Sommaire

À l'APECA, les personnes en situation de handicap représentent 13 % de tous les employés, ce qui est supérieur à la disponibilité au sein de la main-d'œuvre, qui est de 9,5 %. Avec le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022, les employés ont exprimé leur satisfaction générale quant à leur emploi, probablement grâce aux efforts déployés par l'Agence pour s'assurer que les besoins des personnes en situation de handicap sont considérés et qu'on y répond. Le Sondage a également signalé les points à améliorer. Le Sondage de 2024 est en cours et offrira un précieux aperçu des progrès réalisés.

L'APECA a réalisé d'importants progrès par rapport aux objectifs de son Plan d'action en matière d'accessibilité (voir Progrès de l'APECA ci-dessous) :

- elle emploie des personnes en situation de handicap à un taux nettement supérieur à la disponibilité de la main-d'œuvre;
- près du quart des employés promus s'identifient comme des personnes en situation de handicap.

On trouve des toilettes accessibles dans la plupart des bureaux régionaux, avec des plans en cours d'élaboration pour combler les écarts.

- Tous les gestionnaires sont actuellement formés à la façon d'aborder et d'utiliser le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.

De la formation supplémentaire est prévue pour les employés sur comment remplir le passeport et discuter des obstacles avec les gestionnaires.

- Un nouveau formulaire de rétroaction entièrement accessible est maintenant en ligne, et il existe une ligne téléphonique réservée aux employés et aux clients pour signaler tout problème d'accessibilité.

Dans l'avenir, le prochain plan d'action de l'APECA comprendra :

- la mesure des progrès par rapport aux objectifs à l'aide de données;
- la consultation des personnes en situation de handicap (à l'interne et à l'externe) pour repérer les obstacles existants et trouver des solutions.

Personne-ressource

Les commentaires peuvent être adressés à la :

Coordonnatrice de l'accessibilité
Agence de promotion économique du Canada atlantique
644, rue Main
Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 1E2
Téléphone : 506-871-8071
Sans frais : 1-833-834-3004
Courriel : accessible@acoa-apeca.gc.ca

Format

Vous pouvez utiliser les coordonnées fournies ci-dessus 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 de la description de la procédure de rétroaction dans un autre format.

Représentation

Selon l'[Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022](#), les personnes en situation de handicap sont plus susceptibles d'occuper un emploi que par le passé. Toutefois, les efforts doivent se poursuivre, puisque 27 % des Canadiennes et Canadiens âgés de 15 ans et plus ont au moins une incapacité les limitant dans leurs activités quotidiennes.

Les obstacles les plus courants étaient liés aux éléments suivants :

- les caractéristiques à l'intérieur ou à l'extérieur des espaces publics, comme les entrées, les sorties ou les trottoirs (56 %);
- les communications (48 %);
- les comportements, les idées fausses ou les idées préconçues (37 %);
- les activités en ligne (17 %).

À l'APECA, les personnes en situation de handicap représentent 13 % de tout le personnel, ce qui est supérieur à la disponibilité au sein de la population active, qui est de 9,5 %.

Parmi les employés en situation de handicap de l'APECA ayant répondu au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022 :

- 85 % ont dit tirer une satisfaction de leur travail (par rapport à 87 % pour l'ensemble des employés ayant répondu au sondage);
- 85 % ont déclaré qu'ils estimaient que la discrimination avait nui à leur progression de carrière;
- 79 % estimaient que les problèmes d'accessibilité ou d'adaptation ont nui à la progression de leur carrière;

- 58 % croyaient avoir des possibilités d'avancement en fonction de leur niveau d'études, de leurs compétences et de leur expérience.

Rapport sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Le plus récent [rapport du Secrétariat du Conseil du Trésor sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) présentait des données sur l'état actuel de la représentation des personnes en situation de handicap. Des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi, les personnes en situation de handicap demeurent le seul groupe qui n'atteint pas les niveaux de disponibilité au sein de la population active dans la fonction publique. Si leur représentation a augmenté à 6,9 %, elle demeure bien inférieure à leur disponibilité réelle, qui est de 9,2 %. Embaucher des personnes en situation de handicap est l'un des moyens les plus efficaces de promouvoir l'inclusion et de favoriser une attitude positive sur le lieu de travail.

L'APECA a adopté le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail, initiative de premier plan pour créer une fonction publique plus diversifiée, plus inclusive et plus accessible selon le rapport.

La population active canadienne

Tous les Canadiens et Canadiennes ont le droit de participer à part entière et égale à la vie de la société. Mais la lutte des personnes en situation de handicap pour exercer ce droit a été longue et difficile.

Au Canada, 69,6 % des personnes en situation de handicap font partie de la population active, comparativement à 84,2 % des personnes sans handicap (Statistique Canada). De 30 à 40 % des personnes en situation de handicap sur le marché du travail considèrent que le changement d'emploi ou l'avancement est difficile en raison de leur situation (Statistique Canada). Pour nombre d'entre elles, demander des mesures d'adaptation est une expérience embarrassante. Ainsi, elles sont nombreuses à ne pas en faire la demande, soit parce qu'elles sont mal à l'aise (42,2 %), qu'elles ne veulent pas compliquer les choses pour l'employeur (33,2 %), qu'elles ne veulent pas divulguer leur besoin (34,8 %) ou qu'elles craignent un résultat négatif (33,0 %).

Progrès de l'APECA

Cette section donne un aperçu des progrès réalisés par l'Agence par rapport à ses objectifs, tels qu'ils sont décrits dans le [Plan d'action en matière d'accessibilité de l'APECA 2022 – mis à jour \(avril 2024\)](#).

Emploi

- 1. Objectif : 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.**

Résultats

- L'Agence a mis en œuvre son programme de gestion des talents et son parcours d'apprentissage du leadership, Bâtir et soutenir les leaders, qui :
 - soutient le développement de la carrière et du leadership de tous les membres du personnel, avec des occasions intentionnelles accrues pour les personnes qui font partie d'un groupe en quête d'équité, y compris les personnes en situation de handicap;
 - offre un lieu de travail sûr, sain, accessible, respectueux et solidaire;
 - favorise le développement continu au moyen d'entretiens de carrière efficaces, de la connaissance de soi et de l'apprentissage personnalisé et en fait la promotion;
 - fournit un mentorat et parraine les membres du personnel qui se déclarent comme faisant partie d'un groupe en quête d'équité afin de les préparer à des rôles de direction.
- En tout, 13,0 % des employés de l'APECA s'identifient comme des personnes en situation de handicap. Du 1^{er} avril au 30 septembre 2024, 21,4 % des candidats retenus (3 candidats sur 14) dans le cadre des processus de dotation constituant des promotions se sont identifiés comme des personnes en situation de handicap. L'Agence a dépassé la proportionnalité de la représentation avec le nombre de promotions pour les personnes en situation de handicap.

2. Objectif : Comblé les écarts de représentation pour les personnes en situation de handicap.

Résultats

- Tous les vice-présidents ont désormais l'indicateur de rendement suivant dans leur entente sur la gestion du rendement : contribuer à dépasser la représentation à l'échelle de l'Agence d'au moins 19 % au-dessus de la disponibilité de la main-d'œuvre pour les membres du personnel autochtones, les membres du personnel racisés/noirs et les personnes en situation de handicap d'ici la fin de 2024-2025.
- Du 1^{er} avril au 30 septembre 2024, l'Agence a embauché un nouvel employé net qui s'identifiait comme faisant partie du groupe des personnes en situation de handicap.
- L'Agence a dépassé cet objectif pour les personnes en situation de handicap, et son taux de représentation se chiffre à plus de 25 % de la disponibilité de la main-d'œuvre. Au 30 septembre 2024, l'Agence avait une représentation de 13 % (l'objectif est de 11,5 %, ou 25 % au-dessus de la disponibilité dans la population active).

3. Objectif : Annoncer les offres d'emploi dans un format accessible, ce qui est particulièrement important sur les sites privés (par opposition à emplois.gc.ca).

Résultats

- L'Agence continue à tirer parti des plateformes de la Commission de la fonction publique pour publier des offres d'emploi sur Facebook et LinkedIn.
- L'Agence continue à faire appel à des experts-conseils pour trouver des candidats à un emploi potentiel.
- L'Agence continue à accorder la priorité aux processus de dotation intentionnelle visant les personnes en situation de handicap dans les niveaux de classification où il y

a des manques. Du 1^{er} avril au 30 septembre 2024, l'Agence a mené à bien un tel processus.

4. Objectif : Lors de l'embauche, consulter des organisations d'intervenants à titre de ressource.

Résultats

- L'Agence continue à faire appel au Réseau des employés en situation de handicap pour veiller à ce que les affiches soient accessibles. La liste des organisations d'intervenants externes a été mise à jour pendant l'été.
- L'Agence communique ses affiches aux organisations d'intervenants afin d'assurer une sensibilisation appropriée lors des processus de dotation intentionnelle visant l'équité en matière d'emploi.

5. Objectif : Élaborer des outils et des formations pour les superviseurs afin de leur permettre de créer des équipes inclusives, ce qui améliorera la culture au sein de l'APECA et, par conséquent, le niveau de satisfaction des employés en situation de handicap.

Résultats

- Les superviseurs ont continuellement l'occasion de perfectionner leurs compétences en matière de valorisation de la diversité et de l'inclusion en participant à la conversation obligatoire sur DICE (diversité, inclusion, compétence, excellence) de l'Agence. L'Agence fait aussi connaître les formations offertes par l'École de la fonction publique du Canada et continue à offrir divers événements tels que des groupes de réseaux dirigés par des employés, des séances du club de lecture Entre les lignes, des ateliers Insights Discovery et des webinaires du Centre canadien d'innovation pour la santé mentale en milieu de travail, ainsi que des outils du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion à l'intention des gestionnaires.
- Donnant suite au renouvellement de l'engagement de la fonction publique à l'égard des valeurs et de l'éthique, le champion des valeurs et de l'éthique de l'Agence a transmis de l'information sur la façon d'utiliser les valeurs comme boussole dans notre travail quotidien. Ces discussions sur les valeurs et l'éthique ont lieu aux tables de gestion et avec le personnel.
- Les conseillers en ressources humaines de l'Agence continuent à promouvoir et à guider les gestionnaires d'embauche dans le cadre de processus de dotation intentionnelle, en mettant l'accent sur les mesures d'adaptation et l'accessibilité.
- L'Agence a offert de la formation aux gestionnaires sur l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail.
- Un site interne à l'intention des gestionnaires d'embauche a été élaboré pour permettre l'échange d'outils d'embauche, de documents de sensibilisation et de bassins de dotation existants consacrés expressément aux personnes en situation de handicap.

Environnement bâti

- 1. Objectif : Élaborer une liste de vérification comportant de cinq à dix points à prendre en considération pour chaque emplacement afin de 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.**

Résultats

- Une liste de vérification a été créée pour chaque région, ainsi que pour le siège social, et en est à diverses étapes d'achèvement. Le siège social a ajouté des bureaux assis-debout dans plusieurs espaces polyvalents et envisage l'ajout de tables et de tabourets à hauteur réglable dans les salles de conférence. À Ottawa, certains bureaux ont ajouté des unités réglables VariDesk pour permettre aux employés de travailler assis ou debout.

- 2. Objectif : Veiller à ce que les événements et les réunions soient accessibles à tous les employés et, le cas échéant, au public (c.-à-d. tables suffisamment hautes pour les fauteuils roulants, interprètes en langage gestuel, etc.).**

Résultats

- Cet objectif relève de la responsabilité de chaque personne, équipe ou région qui organise un événement (p. ex. une annonce ou une réunion).

- 3. Objectif : Les plans d'évacuation doivent indiquer comment évacuer un employé ou un visiteur en situation de handicap. Des exercices de simulation réguliers doivent être organisés avec des personnes en situation de handicap. Le plan pour le siège social est accessible sur le site SharePoint de la santé et de la sécurité au travail.**

Résultats

- Des plans d'évacuation sont en place pour toutes les régions ainsi que pour le siège social et tous ces plans comprennent des détails précis tenant compte des personnes en situation de handicap.

- 4. Objectif : Aménager des toilettes accessibles au siège social (à Moncton, au Nouveau-Brunswick) et dans les quatre bureaux régionaux (à Fredericton, à Charlottetown, à Halifax et à St. John's).**

Résultats

- Des toilettes accessibles sont désormais disponibles à Charlottetown, à Fredericton et à Halifax. Au siège social, cette question fait l'objet de discussions, car le bail de l'Agence est en cours de renégociation et le propriétaire sera responsable d'installer des toilettes entièrement accessibles.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

1. Objectif : Adopter le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.

Résultats

- Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC a été lancé officiellement et promu lors de la Semaine nationale de l'accessibilité, qui a eu lieu du 28 mai au 3 juin 2023. Les employés ont été informés de la manière d'accéder à ce nouvel outil et de le mettre en œuvre. Le Passeport est accessible sur la page intranet du Réseau des employés en situation de handicap sur Rendezvous, ainsi que sur la liste alphabétique de Rendezvous.
- Depuis septembre 2024, des séances d'information sont offertes aux gestionnaires sur la façon d'utiliser le Passeport, afin que tous les gestionnaires soient formés d'ici la fin de l'exercice 2024-2025.

2. Objectif : Tous les nouveaux principaux systèmes informatiques, tant internes qu'externes, lancés à partir de 2023 sont accessibles.

Résultats

- Tous les nouveaux systèmes informatiques qui sont achetés sont accessibles et toutes les fonctions favorisant l'accessibilité sont activées quand le matériel est remis à l'employé.

3. Objectif : Mesurer et réduire les temps d'attente pour la prise des mesures d'adaptation requises en milieu de travail.

Résultats

- L'Agence continue de chercher une solution qui servira à calculer les temps d'attente pour la prise des mesures d'adaptation requises en milieu de travail. La coordonnatrice de l'accessibilité suit des ateliers sur la mesure du délai requis pour se conformer aux normes d'accessibilité, afin de trouver un moyen d'évaluer statistiquement le temps qu'il faut pour répondre à une demande de mesures d'adaptation.

Conception et mise en œuvre de programmes et de services

1. Objectif : 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.

Résultats

- Tous les formulaires destinés à l'externe sur le site Web ont été mis à jour en 2024 et sont entièrement accessibles. L'accessibilité est intégrée au processus d'élaboration de tout nouveau document destiné à l'externe.

2. Objectif : Établir des mécanismes permettant aux clients en situation de handicap de formuler des commentaires et de participer à l'amélioration des services.

Résultats

- On poursuit l'atteinte de cet objectif, et la participation des clients est prévue pendant la prochaine année civile.

Communications, autres que les TIC

1. Objectif : Rendre tous les modèles accessibles d'ici la fin de l'été 2023.

Résultats

- Tous les modèles internes, y compris les modèles de correspondance présidentielle et ministérielle, ont été convertis en formats accessibles.

2. Objectif : Promouvoir les ateliers sur l'accessibilité, l'adaptation et la technologie informatique adaptée (AATIA) afin que les membres du personnel puissent apprendre comment créer des documents et des modèles accessibles.

Résultats

- Les ateliers de l'AATIA sur la façon de créer des documents et des modèles accessibles font régulièrement l'objet d'une promotion à l'aide d'articles dans Rendezvous et du calendrier d'activités d'apprentissage. Une séance a été offerte au personnel en mai 2024 sur les services offerts par l'AATIA, comme une bibliothèque de prêt.

3. Objectif : Remanier Rendezvous 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 (WCAG) et les normes sur le langage clair et simple.

Résultats

- Le site Rendezvous a été remanié de sorte qu'il est désormais plus accessible et qu'il est conforme aux WCAG et à l'utilisation d'un langage clair et simple. La nouvelle version a été lancée en juin 2023.

4. Objectif : Organiser des activités pertinentes à l'intention des employés pendant la Semaine nationale de l'accessibilité en mai et promouvoir la communication liée à la Journée internationale des personnes en situation de handicap (le 3 décembre).

Résultats

- L'Agence fait la promotion de la Journée internationale des personnes en situation de handicap, le 3 décembre, en publiant un article dans Rendezvous au minimum. Elle fait aussi la promotion de la Semaine nationale de l'accessibilité en mai en publiant des articles et en organisant des activités.

Acquisition de biens, de services et d'installations

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

Transport

L'APECA a examiné l'ensemble de ses politiques, pratiques, programmes et services et a établi qu'il n'y a pas d'obstacles dans le domaine du transport.

Passeport pour l'accessibilité et formation pour les gestionnaires

Plus tôt cette année, la coordonnatrice de l'accessibilité de l'APECA a suivi une formation sur l'animation et, en septembre, elle a commencé à donner des séances d'information en anglais à l'intention des gestionnaires sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Une personne externe anime les séances en français. L'objectif de l'Agence est que tous les gestionnaires aient pris part aux séances d'ici la fin de l'exercice 2024-2025. Jusqu'à présent, cinq séances ont été données en 2024.

L'Agence fait la promotion des séances dans son calendrier d'activités ainsi que sur Rendezvous. L'activité a suscité un fort intérêt : plus de 80 gestionnaires ont participé aux séances jusqu'à présent.

Une séance sur le Passeport a été offerte au Comité des ressources humaines le 8 octobre.

Commentaires

Un nouveau formulaire de rétroaction a été élaboré et téléversé sur le site Web en octobre 2024. Les clients et le personnel n'ont plus besoin de télécharger un formulaire, puis de l'envoyer par courriel ou par la poste à l'Agence; il leur suffit de remplir [ce formulaire](#) et de cliquer sur « Soumettre » une fois qu'ils ont terminé.

L'APECA a aussi une ligne téléphonique réservée à la rétroaction qui fait l'objet d'un suivi régulier, et l'équipe donne rapidement suite aux commentaires reçus.

Au cours de l'année, la coordonnatrice de l'accessibilité a reçu des commentaires directement de plusieurs employés au sujet des problèmes liés aux espaces polyvalents, au Passeport et aux mesures d'adaptation. Aucun commentaire n'a été reçu par l'entremise du formulaire de rétroaction ou de la ligne téléphonique.

Ce que nous avons appris

Nous avons besoin d'éducation et de formation obligatoires sur l'accessibilité pour tout le personnel, en particulier pour les gestionnaires. Les conversations sur l'accessibilité doivent devenir une priorité organisationnelle. Tout le monde doit participer à la création d'un milieu de travail plus accessible.

L'obligation de retour au bureau a mis en évidence la nécessité de continuer à examiner nos processus pour adapter notre environnement physique en évolution aux personnes et pour veiller à ce que nos bureaux soient, dans l'ensemble, plus accessibles.

Nous avons appris que nous devons mieux comprendre le processus d'intégration et entamer la conversation sur l'accessibilité le plus tôt possible, c'est-à-dire dès la lettre d'offre, comme nous le faisons maintenant, et la conversation d'accueil qui a lieu dans les mois suivant l'arrivée en poste d'un nouvel employé.

Nous avons appris que nous devons mesurer nos progrès, et c'est pourquoi la coordonnatrice de l'accessibilité a pris part aux deux ateliers de mesure du délai requis pour se conformer aux normes d'accessibilité qui ont été offerts cet automne. Ces ateliers orienteront nos plans pour l'avenir.

Notre orientation

L'APECA a récemment créé un nouveau groupe consultatif sur l'accessibilité composé de membres de la direction et du personnel en situation de handicap (handicaps visibles et invisibles). Les travaux de ce groupe orienteront le prochain plan d'action en matière d'accessibilité.

Évaluer nos progrès

Toutes les actions doivent être suivies par des données objectives. Des mesures pertinentes peuvent produire des données de haute qualité. Les données apportent des preuves permettant de déterminer avec précision les problèmes, les progrès et des aspects encore inconnus. Ces données sont essentielles pour les actions futures. Les entités sous réglementation fédérale (ERF) doivent utiliser, recueillir et partager des données de haute qualité dans toutes leurs initiatives visant à améliorer l'accessibilité, en consultation avec les personnes en situation de handicap.

Dans le contexte de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap, les données sont des renseignements que nous pouvons recueillir, mesurer et analyser afin de :

- sensibiliser les employés à la diversité des expériences vécues;
- déterminer et de mieux connaître les obstacles et leurs causes;
- remettre en question les hypothèses susceptibles d'entraver les progrès;
- constater des progrès dans les efforts de reconnaissance, d'élimination et de prévention des obstacles.

Les données peuvent se présenter sous différentes formes, telles que du texte, des chiffres ou des faits. Elles peuvent provenir de nombreuses sources, notamment d'enquêtes, d'archives publiques, d'entretiens ou de récits.

Nous avons besoin de données pour connaître les expériences uniques et complexes vécues par les personnes en situation de handicap, en particulier au moment de la prise des décisions.

La coordonnatrice de l'accessibilité de l'APECA a suivi les séances sur la mesure des données relatives à l'accessibilité offertes par le gouvernement du Canada afin de mieux mesurer notre niveau de réussite. L'APECA s'efforcera de mettre en place des objectifs mesurables (SMART) dans son prochain plan d'action.

Consulter les personnes en situation de handicap

Accroître la sensibilisation commence par le fait d'écouter et de poser des questions en manifestant une vraie curiosité. C'est l'une des raisons pour lesquelles le règlement d'application de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* oblige les ERF à consulter les personnes en situation de handicap lors de l'élaboration de leurs plans d'accessibilité. De telles consultations peuvent converger vers des mesures concrètes.

Si la sensibilisation est essentielle pour cerner les obstacles, elle ne garantit pas à elle seule l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Le Canada est sensibilisé aux questions d'accessibilité depuis des décennies. Pourtant, comme le gouvernement fédéral l'a entendu lors des consultations nationales qui ont mené à la *Loi*, beaucoup de personnes en situation de handicap se heurtent encore à des obstacles importants dans leur vie quotidienne.

La sensibilisation doit conduire à un engagement pour qu'un changement survienne. En raison de la complexité de la structure de gouvernance du Canada, il est essentiel que des engagements soient pris aux différents ordres de gouvernement et par les ERF pour assurer l'uniformité des pratiques en matière d'accessibilité à l'échelle du pays.

Dans la prochaine année, l'APECA prévoit consulter ses employés en situation de handicap pour découvrir les obstacles auxquels ils font encore face en milieu de travail et ce que nous pouvons faire pour les éliminer, sans en créer de nouveaux.

Former les employés

En 2019, le gouvernement fédéral a publié la première Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. La Stratégie reconnaît que les fonctionnaires fédéraux ne sont pas suffisamment sensibilisés aux questions d'accessibilité. En réponse, l'École de la fonction publique du Canada a commencé à ajouter des cours de formation et des vidéos sur l'accessibilité à son catalogue d'apprentissage.

Aujourd'hui, des dizaines d'outils d'apprentissage sont à la disposition des employés de la fonction publique fédérale. Ils couvrent des sujets tels que l'inclusion des personnes en situation

de handicap, la création de documents accessibles et d'évènements virtuels, le service inclusif à la clientèle, l'acquisition de biens, les pratiques d'embauche inclusives, la conception inclusive et les préjugés inconscients. Bien que la participation à la plupart des cours soit volontaire, **certain cours sont obligatoires, en particulier pour les gestionnaires**. Les vice-présidents de l'APECA ont demandé que les gestionnaires suivent la séance d'information sur le Passeport d'ici la fin de l'exercice 2024-2025.