

Rapport d'étape de l'année 1

Agence de promotion économique du Canada atlantique

Rapport d'étape de l'année 1 sur le Plan d'action en matière d'accessibilité

L'honorable Gudie Hutchings

Ministre du Développement économique rural et ministre responsable de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique

À propos 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, 2023

N° de catalogue AC2-16F-PDF

ISSN 2817-8858

Généralités

Message du champion de l'équité, de l'inclusion 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 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. Son mandat est de fournir une orientation stratégique afin de bâtir et de maintenir un lieu de travail inclusif, accessible, sûr et sain qui adopte des pratiques organisationnelles qui accueillent, respectent, apprécient et intègrent des voix d'origines diverses dans la détermination du racisme systémique, de la discrimination et des obstacles. Son rôle est également de promouvoir et de soutenir la mise en œuvre du Plan d'action pour l'équité en matière d'emploi, l'inclusion et la lutte contre le racisme de l'Agence, qui est harmonisé avec l'Appel à l'action du greffier en matière de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion, ainsi qu'avec l'avancement des 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 d'accessibilité pour la fonction publique ainsi que les engagements de la sous-ministre en matière de diversité et d'inclusion.

Les membres du Comité et moi-même soutenons ce travail en présentant les questions soulevées par les membres du personnel auprès de la haute direction et en trouvant ensemble des solutions tangibles. 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. Le lancement promotionnel du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (GC) pendant la Semaine nationale de l'accessibilité ainsi que le Guide et les outils d'accessibilité à l'intention des gestionnaires sont des exemples de mesures concrètes déjà mises en œuvre dans le cadre de la première année de ce plan d'action.

Je salue les efforts de toutes les personnes qui ont contribué à apporter ces changements pour le mieux. Je suis convaincu qu'avec l'engagement dont nous avons fait preuve jusqu'à maintenant, nous continuerons à faire des progrès durables pour devenir un lieu de travail plus accessible, plus représentatif et plus inclusif.

Kurt Chin Quee

Vice-président, Finances et Services corporatifs

Champion de l'équité en matière d'emploi, de l'inclusion et de la lutte contre le racisme de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA)

Résumé

Depuis la publication de son Plan d'action en matière d'accessibilité le 2 novembre 2022, l'APECA a progressé dans la réalisation de ses objectifs. Elle a fait de grands progrès en ce qui concerne l'emploi, l'infrastructure et les communications. L'APECA s'est également efforcée de créer une culture dans laquelle les membres du personnel reconnaissent l'importance de l'élimination des obstacles systémiques et comprennent que nos différences nous rendent meilleurs en tant qu'équipe.

Le Plan d'action en matière d'accessibilité, de même que le formulaire de commentaires, est promu auprès de l'ensemble du personnel sur notre intranet (Rendezvous) dans le but de recueillir des renseignements utiles sur la manière dont l'Agence peut continuer à progresser dans la mise en œuvre de son plan.

La coordonnatrice en matière d'accessibilité de l'APECA suivra la formation de facilitatrice du Passeport au début de l'année prochaine, ce qui permettra à l'Agence d'offrir des séances d'information aux membres du personnel au sujet du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.

Beaucoup de choses ont été apprises au cours de l'année écoulée. En continuant à travailler ensemble, l'APECA atteindra ses objectifs afin de créer une organisation sans obstacle.

Personne-ressource

Les commentaires peuvent être adressés au :

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-apecca.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.

Glossaire

L'**accessibilité** signifie que les personnes handicapées et non handicapées 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.

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.

Progrès réalisés par l'APECA à ce jour

Cette section donne un aperçu des progrès réalisés par l'Agence par rapport à ses objectifs, tels qu'ils sont décrits dans la version à jour du Plan d'action en matière d'accessibilité 2022 (publiée en avril 2024), et qui peut être consultée à l'adresse suivante : [Plans d'action en matière d'accessibilité de l'APECA – Canada.ca](https://www.apecanada.ca/fr/plans-daction-en-matiere-daccessibilite).

Emploi

L'APECA a fixé cinq buts dans le cadre de cet objectif :

1. Revoir les programmes de perfectionnement existants pour s'assurer que les personnes handicapées sont représentées et soutenues à chaque étape, de l'arrivée au départ.

Résultats

- L'Agence met 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 et promeut le développement continu au moyen d'entretiens de carrière efficaces, de la connaissance de soi et de l'apprentissage personnalisé;
 - 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, 12,6 % des employés de l'APECA s'identifient comme des personnes handicapées. En 2023-2024, 6,6 % des candidats retenus dans le cadre des processus de dotation constituant des promotions se sont identifiés comme des personnes handicapées. Au cours de l'année à venir, on veillera davantage à ce que la proportion de promotions pour les personnes handicapées soit égale ou supérieure à la proportion de leur représentation parmi l'ensemble des employés.

2. Comblent les écarts de représentation pour les personnes handicapées.

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 de la disponibilité de la main-d'œuvre à l'échelle de l'Agence d'au moins 13 % pour les membres du personnel autochtones, les membres du personnel racisés/noirs et les personnes en situation de handicap d'ici la fin de 2023-2024.
 - Au cours de l'exercice 2023-2024, l'Agence a embauché cinq nouvelles personnes handicapées nettes (postes dotés pour une période déterminée et postes permanents).
 - L'Agence a dépassé cet objectif pour les personnes handicapées, et son taux de représentation se chiffre à plus de 25 % de la disponibilité de la main-d'œuvre.
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 handicapées.

Résultats

- L'Agence tire parti des plateformes de la Commission de la fonction publique pour publier des offres d'emploi sur Facebook et LinkedIn.
 - L'Agence fait 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 handicapées. Au cours de l'exercice 2023-2024, l'Agence a terminé sept processus de dotation intentionnelle (quatre d'entre eux sont encore en cours).
4. Lors de l'embauche, consulter des organisations d'intervenants à titre de ressource.

Résultats

- L'Agence continue à faire appel au Réseau des employés handicapés pour veiller à ce que les affiches soient accessibles. Une liste des organisations d'intervenants externes a été dressée pour permettre une consultation plus approfondie.
 - 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. 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 handicapés.

Résultats

- Les superviseurs ont eu l'occasion de perfectionner leurs compétences en matière de valorisation de la diversité et de l'inclusion en participant à l'initiative DICE (diversité, inclusion, compétence, excellence) de l'Agence. Ce dialogue obligatoire porte sur des sujets liés à la lutte contre le racisme, à la diversité, à l'équité, à l'inclusion, à la réconciliation et à l'espace positif. L'Agence a également offert divers événements tels que des groupes de réseaux dirigés par des employés, l'initiative Des leaders pour guider des leaders, 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.
- Dans le cadre de la réponse aux orientations à suivre concernant l'Appel à l'action, une discussion approfondie sur les moyens de devenir un lieu de travail plus représentatif et plus inclusif a été organisée à chaque table de gestion de l'Agence.
- 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.
- Un site interne à l'intention des gestionnaires d'embauche est en cours d'élaboration pour permettre l'échange d'outils d'embauche, de documents de sensibilisation et de bassins de dotation existants consacrés expressément aux personnes handicapées.

Environnement bâti

L'APECA a fixé quatre buts dans le cadre de cet objectif :

1. Élaborer une liste 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 contrôle des handicaps a été créée pour chaque région, ainsi que pour le siège social, et en est à diverses étapes d'achèvement.
2. 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 accueillir des fauteuils roulants, interprètes en langage gestuel, etc.).

Résultats

- Cet objectif relève de la responsabilité de chaque personne, équipe ou région qui organise un évènement (p. ex., une annonce ou une réunion).
3. Les plans d'évacuation doivent indiquer comment évacuer un employé ou un visiteur handicapé. Des exercices de simulation réguliers doivent être organisés avec des personnes handicapées.

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 handicapées.
4. 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 (en construction).

Technologies de l'information et des communications

L'APECA s'est fixé trois buts dans le cadre de cet objectif :

1. 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 accessible et de le mettre en œuvre. Le passeport est disponible sur la page intranet du Réseau des employés handicapés.
2. Tous les nouveaux principaux systèmes informatiques importants, 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 en tout temps.

3. Mesurer et réduire les temps d'attente pour des mesures d'adaptation au travail.

Résultats

- Puisque l'Agence a adopté le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et que les mesures d'adaptation sont gérées par le gestionnaire du membre du personnel et non par la Direction du dirigeant principal de l'information, elle doit mettre en place un système permettant de rendre compte du temps nécessaire pour répondre aux demandes de mesures d'adaptation des employés.

Conception et mise en œuvre de programmes et de services

L'APECA a deux buts dans le cadre de cet objectif :

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.

Résultats

- Cet objectif est en cours et les documents destinés à l'externe sont mis à jour périodiquement.
2. Établir des mécanismes permettant aux clients handicapés de formuler des commentaires et de participer à l'amélioration des services.

Résultats

- Cet objectif est en cours et la participation des clients est prévue pendant la prochaine année civile.

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

L'APECA a quatre buts dans le cadre de cet objectif :

1. Rendre tous les modèles accessibles d'ici la fin de l'exercice 2022-2023.

Résultats

- Tous les modèles internes, y compris les modèles de correspondance présidentielle et ministérielle, ont été rendus accessibles.
2. 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.
3. 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 simple.

Résultats

- Le site Rendezvous a été remanié pour le rendre davantage accessible, conformément aux WCAG et à l'utilisation d'un langage clair et simple. La nouvelle version a été lancée en juin 2023.
4. 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 et juin 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.

Culture de l'APECA

L'amélioration de l'accessibilité au sein de l'Agence constitue un effort permanent. En déplaçant la perception du handicap vers l'obstacle, nous pouvons créer une culture d'inclusion qui ne laisse personne de côté. Voici quelques-uns des idéaux sur lesquels est fondée la culture de l'Agence :

- une culture de respect et d'équité;
- un lieu de travail diversifié et inclusif;
- la reconnaissance de l'importance de l'élimination des obstacles systémiques;
- un environnement qui reconnaît que nos différences nous rendent meilleurs;
- un lieu de travail qui reconnaît la valeur de l'inclusion.

Consultations

L'APECA a consulté son Groupe de travail sur les handicaps pour préparer le présent rapport d'étape, en lui demandant de donner son avis sur les objectifs qui, selon lui, ont été atteints et ceux qui doivent encore l'être. Le groupe est composé de treize membres. Certains d'entre eux ont des handicaps, d'autres ont des membres de leur famille en situation de handicap et d'autres sont des alliés. Les membres responsables d'objectifs particuliers ont également été consultés pour obtenir de plus amples renseignements. Tous les commentaires ont été intégrés dans le présent rapport d'étape.

L'Agence formera un nouveau groupe de travail prochainement. Il sera composé de certains membres du groupe de travail initial ainsi que de personnes du Réseau des employés handicapés. Ce groupe se réunira une fois par mois pour examiner le Plan d'action en matière d'accessibilité ainsi que pour veiller à ce que les travaux avancent. Les membres seront responsables d'objectifs précis du plan.

Commentaires

Aucun commentaire n'a été reçu sur la manière dont notre organisation met en œuvre son Plan d'action en matière d'accessibilité ou sur les obstacles auxquels les personnes qui traitent avec notre organisation ont pu être confrontées.

À la fin de cette année, l'APECA a mis en œuvre son plan de communication pour le Plan d'action en matière d'accessibilité et a commencé à promouvoir divers éléments du plan, y compris le formulaire de commentaires. L'objectif est d'accroître l'utilisation du

formulaire par les membres du personnel. Les articles publiés sur l'intranet de l'APECA (Rendezvous) sont notamment les suivants :

- « Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada », mai 2023;
- « Espaces calmes », septembre 2023;
- « Liste de contrôle pour les personnes en situation de handicap », novembre 2023.

Formation

Les ateliers du programme AATIA ont été périodiquement promus au moyen du calendrier des événements de l'APECA et dans des articles publiés dans Rendezvous – l'intranet de l'Agence – au cours des deux dernières années. De nombreux membres du personnel ont suivi les cours et sont devenus compétents en matière de création de documents accessibles. L'APECA fait également la promotion du cours en ligne de l'École de la fonction publique du Canada, Rendre ses documents accessibles (INC1-V46).

La coordonnatrice en matière d'accessibilité de l'APECA suivra la formation de facilitatrice du Passeport au cours de l'année prochaine, ce qui permettra à l'Agence d'offrir des séances d'information et des ateliers sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.

Ce que nous avons appris

Le langage clair et les communications accessibles ne sont pas seulement de bonnes pratiques, mais aussi une question de responsabilité. Garantir à la population canadienne un accès égal à l'information contribue à créer des collectivités et des lieux de travail qui permettent à chaque personne de participer pleinement à la société. Nous faisons tout notre possible pour que notre contenu Web soit rédigé à un niveau égal ou inférieur à celui de la 8^e année.

À l'APECA, nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour appliquer une perspective inclusive à nos activités de recrutement. Nous fournissons aux gestionnaires d'embauche et aux professionnels des ressources humaines des renseignements, des conseils, des outils et des stratégies inclusives afin de leur permettre de recruter une main-d'œuvre diversifiée, qui est composée de personnes ayant un éventail d'identités, de capacités, d'antécédents, de cultures, de compétences, de perspectives et d'expériences représentatives de l'évolution de la population du Canada.

Nous avons appris cette année qu'il est nécessaire de tenir des réunions fréquemment pour atténuer les enjeux découlant du roulement du personnel. Plusieurs petits projets n'ont pas progressé suffisamment parce que plusieurs personnes ont changé de poste. La

coordonnatrice de l'accessibilité organisera donc plus fréquemment des réunions du nouveau groupe de travail afin de s'assurer que les nouveaux employés sont conscients de leurs responsabilités en ce qui concerne le Plan d'action en matière d'accessibilité.

Il a également été recommandé de désigner une personne championne au niveau de la direction afin d'accroître la visibilité de nos efforts en matière d'accessibilité au sein de l'Agence. Ce processus est en cours et une personne championne sera bientôt désignée pour ce dossier.

La mise à jour de notre intranet a sans doute été notre projet le plus important cette année, encore une fois sous l'effet du roulement du personnel occupant des postes clés.

L'échéance de ce projet a été reportée à deux reprises, mais celui-ci a été achevé en juin 2023. L'intranet fonctionne, et une équipe collaborative d'administrateurs le gère. Les administrateurs ont appris à collaborer en tant qu'équipe, concevant des pages en concertation pour s'assurer qu'ils respectent les principes d'accessibilité tout en créant du contenu original.

Le nouveau site Rendezvous met un accent particulier sur l'accessibilité. L'Agence suit les lignes directrices en matière d'accessibilité fournies sur le site Canada.ca, notamment en ce qui concerne les couleurs et les polices de caractères utilisées, le langage simple et la navigation. Un grand nombre de ces lignes directrices sont élaborées avec le logiciel SharePoint Online, mais nous avons tenu compte de ces facteurs lors de l'élaboration des modèles et de la création des pages de Rendezvous.