



Agence d'évaluation
d'impact du Canada

Impact Assessment
Agency of Canada

Plan d'accessibilité 2025-2028 de l'Agence d'évaluation d'impact du Canada



Agence d'évaluation d'impact du Canada

Décembre 2025

Canada



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par la ministre de l'Environnement, du Changement climatique et de la Nature, 2025.

Cette publication peut être reproduite sans autorisation pour usage personnel ou interne dans la mesure où la source est indiquée en entier. Toutefois, la reproduction multiple de cette publication en tout ou en partie à des fins de redistribution nécessite l'autorisation écrite préalable de l'Agence d'évaluation d'impact du Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0H3 ou information@iaac-aeic.gc.ca.

No de catalogue : En104-25F-PDF

ISSN 2818-002X

Le document est aussi publié en anglais, sous le titre : Accessibility plan of the Impact Assessment Agency of Canada



Table des matières

Liste des acronymes et abréviations	3
Glossaire.....	4
Généralités.....	6
Processus	7
Énoncé sur l'accessibilité	7
Processus de rétroaction	8
Comment soumettre de la rétroaction	8
Rétroaction anonyme	8
Délai de traitement de la rétroaction non anonyme	8
Autres formats	9
Principaux engagements	9
Huit domaines prioritaires	10
Culture	10
Emploi.....	12
Environnement bâti.....	13
Technologies de l'information et des communications (TIC)	15
Les communications, autres que les TIC	16
Acquisition de biens, de services et d'installations	17
Conception et prestation de programmes et de services.....	19
Transport	21
Consultations	22
Surveillance et rapports.....	23
Autres ressources.....	23



Liste des acronymes et abréviations

Abréviation/Acronyme	Définition
AATIA	Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée
AEIC/Agence	Agence d'évaluation d'impact du Canada
IDEA	Inclusion, diversité, équité et accessibilité
LEI	Loi sur l'évaluation d'impact
Le Plan	Plan d'accessibilité de l'AEIC
PSH	Remarque : Le terme « personnes handicapées » a été remplacé par « personnes vivant avec un handicap » pour concorder avec le langage centré sur la personne et favoriser des communications respectueuses et inclusives.
RH	Ressources humaines
RSA	Réseau des services administratifs
SPAC	Services publics et Approvisionnement Canada
TIC	Technologies de l'information et des communications



Glossaire

Abréviation/Acronyme	Définition
Atrium	Site Web interne auquel tous les employés de l'AEIC ont accès.
Bulletin de l'AEIC	Publication électronique interne hebdomadaire destinée aux employés de l'AEIC.
Cochampions	Champions du Programme d'accessibilité de l'AEIC qui se distinguent par leur engagement envers la mise en œuvre de stratégies visant à atteindre les objectifs en matière d'accessibilité. Ils encouragent activement les employés à s'informer et à participer, collaborent avec d'autres ministères, font la promotion du programme et servent de personnes-ressources pour obtenir du soutien et des conseils.
Comité consultatif sur l'accessibilité	Le Comité consultatif sur l'accessibilité de l'AEIC rassemble des partenaires clés qui dirigent la mise en œuvre du Plan d'accessibilité de l'AEIC. Il comprend des intervenants responsables des sept domaines prioritaires, des membres de l'équipe responsable de l'accessibilité, des partenaires du Réseau de l'accessibilité et des cochampions de l'accessibilité de l'AEIC. Ensemble, ils s'efforcent de déterminer les obstacles ainsi que les pratiques exemplaires et de promouvoir un milieu de travail plus inclusif et accessible pour tous.
Équipe responsable de l'accessibilité	L'équipe responsable de l'accessibilité de l'AEIC s'occupe d'assurer le leadership et de fournir une orientation stratégique en ce qui a trait aux initiatives en matière d'accessibilité. L'équipe facilite la mise en œuvre du Plan d'accessibilité de l'Agence, veille au respect de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> (LCA) et favorise un milieu de travail inclusif, équitable et exempt d'obstacles pour tous les employés et les intervenants.
Espace sûr	Milieu positif où les participants peuvent partager leurs expériences et s'exprimer sans crainte de discrimination ou de représailles. À l'AEIC, les espaces sûrs englobent les réunions hybrides mensuelles destinées aux employés ayant des expériences concrètes ou des facteurs identitaires communs, qui favorisent un esprit de communauté dans un contexte informel et



	<p>confidentiel. Les participants sont invités à parler librement, à se respecter les uns les autres et à préserver la confidentialité.</p>
Handicap	Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.
Intervenants	Membres exécutifs du Comité consultatif sur l'accessibilité responsable d'établir et de mettre en œuvre les objectifs associés aux sept domaines prioritaires en vertu de la LCA, et employés de l'AEIC qui participent à la collecte de données et à l'identification des obstacles pendant le sondage.
<i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	<p>Loi reconnaissant le cadre des droits de la personne actuel qui favorise l'égalité des personnes en situation de handicap au Canada. Elle prend en compte ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none">● la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i>;● la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>;● les engagements du Canada à titre d'État partie à la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies. <p>La Loi met ce cadre à profit en adoptant une approche proactive et systémique pour déterminer, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité.</p>
Obstacle	Tout élément — notamment un élément de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant une déficience (p. ex., physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle), un trouble d'apprentissage ou de la communication ou encore une limitation fonctionnelle.
Partenaires du Réseau de l'accessibilité	Les partenaires du Réseau de l'accessibilité sont un groupe composé d'employés de l'AEIC en situation de handicap et de leurs alliés. Le groupe se réunit tous les mois avec l'équipe responsable de l'accessibilité et joue un rôle consultatif actif en ce qui concerne les projets et initiatives clés en matière d'accessibilité.



RSA	Un groupe de ressources et de soutien pour le personnel administratif qui se réunit régulièrement afin d'acquérir de nouvelles compétences et de perfectionner sa connaissance des processus et procédures de l'Agence.
Trousse d'outil pour la participation du public	Il existe des obstacles limitant la participation du public dans les domaines de l'évaluation des impacts, du développement de l'infrastructure, de la recherche et de la politique publique. Cette trousse d'outils comprend des ressources qui aident les employés à reconnaître et à surmonter les obstacles qui peuvent empêcher les membres du public de participer aux activités de mobilisation de l'Agence.

Généralités

La *Loi sur l'évaluation d'impact* (LEI) fait partie d'un paysage réglementaire plus vaste au Canada qui comprend des responsabilités partagées avec les provinces et les territoires. La LEI a été élaborée pour s'assurer que la plupart des projets complexes canadiens, qui sont les plus susceptibles d'avoir des effets négatifs graves relevant de la compétence fédérale, sont évalués et conçus de manière à protéger l'environnement et les droits des Autochtones.

Notre rôle consiste à faciliter le développement durable de ces projets en effectuant des évaluations ouvertes et efficaces. Ces évaluations permettent de déterminer les moyens de protéger l'environnement et les droits des Autochtones lors de la réalisation des projets. Pour obtenir les investissements nécessaires dans de grands projets, nous travaillons en étroite collaboration avec d'autres administrations afin d'atteindre l'objectif « Un projet, une évaluation ».

En 2019, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la Loi) a marqué un engagement législatif vers un Canada sans obstacle d'ici le 1er janvier 2040, grâce à la reconnaissance et à l'élimination des obstacles existants et à la prévention des nouveaux obstacles. En réponse à la Loi, et dans le respect de ses principes importants, l'AEIC a élaboré le présent plan d'accessibilité (le Plan) dans le but de s'assurer :

- a. que tous les employés et membres du public, peu importe leur handicap, sont représentés et traités avec dignité et équité;
- b. qu'un mécanisme permettant de déterminer, de surmonter et de prévenir tous les obstacles visibles et invisibles à l'accessibilité est mis en œuvre.

Conformément à la Loi, le Plan présente l'engagement de l'AEIC à faire progresser l'accessibilité dans les secteurs prioritaires décrits ci-dessous. De plus, bien que la Loi ne l'exige pas, l'AEIC a ajouté la Culture



comme huitième pilier afin de démontrer son engagement à favoriser un environnement axé sur la sensibilisation, l'inclusion et le sentiment d'appartenance.

- a. Culture
- b. Emploi
- c. Environnement bâti
- d. Technologie de l'information et des communications (TIC)
- e. Communications (autres que les TIC)
- f. Approvisionnement
- g. Conception et prestation de programmes et de services
- h. Transport

Processus

Ce plan a été élaboré dans le cadre d'un processus collaboratif fondé sur la consultation des personnes en situation de handicap (PSH) et des principaux intervenants. Les obstacles cernés et les activités décrites pour chaque domaine prioritaire ont été documentés de diverses façons, notamment au moyen de sondages, d'enquêtes anonymes à l'interne, de groupes de consultation, de réunions du réseau et du comité ainsi que de discussions individuelles. Cette démarche exhaustive permet de s'assurer que le Plan répond aux besoins uniques et aux obstacles que doivent surmonter les PSH et les membres du public que sert l'AEIC et avec lesquels elle interagit, collabore et fait affaire.

Le Plan est axé sur une approche globale reposant sur une mobilisation uniforme et continue des PSH, y compris des employés de l'AEIC, pour surmonter les obstacles systémiques, comportementaux, physiques ou autres à l'AEIC. Cette approche respecte l'esprit de responsabilité collective à l'égard des besoins des PSH à l'interne et à l'externe afin d'établir une culture d'inclusivité à l'AEIC. C'est aussi ce que prévoit la déclaration d'accessibilité de l'Agence, qui est ainsi formulée :

Énoncé sur l'accessibilité

Nous nous efforcerons d'être une organisation complètement inclusive et exempte d'obstacle, où les employés et les membres du public qui se considèrent comme des PSH sont estimés, soutenus et encouragés à participer pleinement. L'accessibilité n'est pas une question de conformité; il s'agit d'un aspect fondamental de notre culture, qui oriente notre façon de travailler, de participer et de servir les Canadiens.



Processus de rétroaction

À l'hiver 2025, le processus de rétroaction de l'AEIC a été entièrement remanié pour accroître son accessibilité et sa convivialité. Une nouvelle page : [Accessibilité à l'AEIC : page Plan, rapports et rétroaction](#), a notamment été lancée pour que les renseignements et les outils soient plus faciles à trouver. Le contenu a aussi été modifié pour en assurer la clarté et l'inclusivité et élargir les options de communication pour mieux répondre aux différents besoins en matière d'accessibilité. Dans le cadre de cette transformation, un formulaire de rétroaction anonyme a été ajouté grâce à la plateforme [Formulaires GC](#), une solution accessible et sécuritaire du gouvernement du Canada. Le processus actualisé a été mis en évidence sur la page d'accueil du site Web de l'AEIC et promu de différentes façons, notamment dans le cadre d'ateliers de l'équipe responsable de l'accessibilité.

Comment soumettre de la rétroaction

La personne désignée pour la gestion de votre rétroaction à l'AEIC est le **responsable de l'accessibilité** des Ressources humaines (RH).

Vous pouvez envoyer votre rétroaction en utilisant l'une des méthodes suivantes :

- [Formulaire anonyme de rétroaction en ligne](#)
- **Courriel** : accessibility-accessibilite@iaac-aeic.gc.ca
- **Téléphone** : 613-324-6984
- **Poste** : 160, rue Elgin, 22e étage, Ottawa (Ontario), K1A 0H3

Si vous souhaitez obtenir des outils ou de l'aide supplémentaires pour communiquer votre rétroaction, n'hésitez pas à nous écrire, par [courriel](#), ou à nous appeler au 613-324-6984.

Rétroaction anonyme

Vous pouvez transmettre votre rétroaction de façon anonyme au moyen de notre formulaire de rétroaction en ligne, par la poste ou par téléphone. Évitez d'inclure des renseignements personnels ou sensibles sur vous-même ou d'autres personnes lorsque vous transmettez votre rétroaction.

Veuillez noter que, si vous envoyez votre rétroaction de façon anonyme, vous ne recevrez pas de confirmation de réception ni de réponse.

Délai de traitement de la rétroaction non anonyme

Vous recevrez une réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de votre rétroaction. Toute la rétroaction reçue fera l'objet d'un accusé de réception de la même manière qu'elle a été reçue, à moins qu'elle n'ait été transmise de manière anonyme. Si vous souhaitez recevoir une réponse par la poste, n'oubliez pas de prendre en considération le délai d'expédition additionnel.



Autres formats

Le Plan et le processus de rétroaction de l'AEIC sont offerts dans différents formats, notamment :

- format papier;
- gros caractères (police plus grande et plus claire);
- audio;
- braille;
- format numérique compatible avec les technologies d'assistance.

Si vous souhaitez consulter le processus de rétroaction, le formulaire de rétroaction anonyme ou le plan d'accessibilité dans l'un ou l'autre des formats susmentionnés, veuillez communiquer avec le [responsable de l'accessibilité](#).

Les délais de traitement pour les autres formats sont les suivants :

- **45 jours ouvrables** à partir de la date de réception de la demande pour les documents audio ou en braille;
- **15 jours ouvrables** à partir de la date de réception de la demande pour tous les autres formats.

Principaux engagements

L'AEIC est déterminée à éliminer les obstacles pour les PSH et à établir une culture d'inclusivité et d'appartenance en utilisant les méthodes ci-dessous :

- campagne d'éducation et de sensibilisation au sujet de l'ensemble des domaines prioritaires et des possibilités de formation pour les employés à tous les échelons;
- processus systématiques qui garantissent une prise en charge rapide à tous les niveaux de l'organisation et mécanismes de rétroaction afin d'améliorer les processus;
- recrutement ciblé et maintien en poste efficace des PSH, y compris grâce au soutien à l'avancement professionnel;
- amélioration de l'accessibilité de l'environnement physique et numérique pour le personnel, les intervenants et les membres du public;
- mobilisation périodique des PSH pour nous assurer que nos politiques, nos programmes, nos services et nos communications sont accessibles, exempts d'obstacles, inclusifs et adaptés à leurs besoins.



Huit domaines prioritaires

Culture

La culture en milieu de travail sous-entend un cadre de sensibilisation, d'inclusion et d'appartenance qui permet aux PSH de s'intégrer et de participer pleinement. Tous les employés contribuent à la création et au maintien d'un milieu de travail accessible et inclusif. Cette culture cadre avec les valeurs, les politiques et les pratiques opérationnelles de l'AEIC.

L'AEIC reconnaît qu'il ne suffit pas de se conformer aux lois pour mettre sur pied une organisation réellement exempte d'obstacles. L'ajout de la culture aux autres piliers démontre notre engagement à promouvoir un environnement favorisant la sensibilisation, l'inclusion et l'appartenance.

En intégrant l'accessibilité aux pratiques quotidiennes, aux comportements des dirigeants et aux normes organisationnelles, nous cherchons à surpasser les exigences législatives et à nous assurer que les PSH sont soutenues, respectées et encouragées à participer pleinement. Ce pilier permet à l'AEIC de surmonter les obstacles comportementaux, de réduire la stigmatisation et de promouvoir une culture d'accessibilité durable à tous les échelons de l'organisation.

Obstacles

Nous avons ciblé les obstacles suivants liés à la culture :

- Les gestionnaires sont peu sensibilisés aux handicaps et leur confiance est limitée en la matière, surtout en ce qui concerne les handicaps invisibles, la stigmatisation et les préjugés inconscients.
- Il n'existe aucune directive normalisée pour les pratiques quotidiennes en matière d'accessibilité (p. ex., une note de suivi après les réunions ou la vérification de l'accessibilité des salles de présentation).
- Les renseignements concernant les pratiques en matière d'accessibilité ne sont pas communiqués de façon uniforme au sein de l'organisation.

Résultats souhaités

En intégrant l'accessibilité aux pratiques quotidiennes de la direction, les gestionnaires de l'AEIC posséderont les connaissances, la confiance et les outils pratiques nécessaires pour aider les PSH. Parmi ces pratiques figurent la sensibilisation aux handicaps invisibles, la réduction de la stigmatisation et l'utilisation uniforme de modes de communication et de réunion accessibles. Une solide culture d'accessibilité est encouragée dans l'ensemble de l'organisation, où la direction s'appuie sur des pratiques inclusives, où les employés sont conscients de leur rôle au chapitre de l'accessibilité et où celle-ci est intégrée aux activités quotidiennes.



Pour y arriver, nous avons prévu les activités ci-dessous.

D'ici le 31 décembre 2026

- Élaborer et publier un *guide sur les réunions et les activités accessibles* comprenant une section consacrée aux gestionnaires, notamment des conseils pratiques (p. ex., sur la planification appropriée du choix d'un lieu accessible, la façon d'accéder à des services de traduction en temps réel des communications [TTRC] et d'interprétation, etc.).
- Entreprendre un projet pilote de séances de formation sur la sensibilisation aux handicaps et le renforcement de la confiance à l'intention des gestionnaires, y compris des modules sur les handicaps invisibles, les préjugés inconscients, le capacisme, les méthodes pour s'assurer que des processus d'embauche sont accessibles et le soutien au perfectionnement et à l'avancement professionnel des employés.

D'ici le 31 décembre 2027

- Étendre et améliorer le hub du gestionnaire dans le Coin de l'accessibilité, sur Atrium, pour inclure des séances enregistrées (série sur la sensibilisation et la confiance, série sur la compréhension des handicaps), une formation pertinente de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) et d'autres possibilités d'apprentissage individualisé. Présenter la plateforme à jour aux gestionnaires et au réseau des gestionnaires et superviseurs.
- Concevoir et réaliser un atelier interne pour tous les employés sur les présentations accessibles, en utilisant PowerPoint Live et d'autres fonctions de présentation favorisant l'accessibilité dans les salles multimédias.

En cours

- Mettre à jour et promouvoir des pratiques de communication accessibles (p. ex., PowerPoint Live, optimisation des technologies des salles multimédias) au moyen de publications sur Atrium.
- Continuer de promouvoir l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada dans l'ensemble de l'AEIC.
- Élaborer une campagne de sensibilisation visant à réduire la stigmatisation concernant les handicaps et les mesures d'adaptation.
- Surveiller les commentaires reçus dans le cadre du processus de rétroaction de l'AEIC et adapter en conséquence les campagnes de sensibilisation, les possibilités de formation et les lignes directrices pour tous les employés.
- Poursuivre les évaluations régulières de l'accessibilité des salles et des technologies utilisées pour les réunions.



Emploi

L'emploi englobe tous les aspects du cycle de vie des employés, y compris la sensibilisation et le recrutement, l'embauche, l'accueil et l'intégration, la formation et le perfectionnement professionnel, l'avancement professionnel, la gestion du rendement, le maintien en poste et la gestion des départs, pour accroître la représentation et améliorer le maintien en poste des PSH à l'AEIC.

Obstacles

Nous avons ciblé les obstacles suivants liés à l'emploi :

- Obstacles au recrutement : manque de transparence concernant les mesures d'adaptation et le format des examens; manque de sensibilisation au droit à des mesures d'adaptation.
- Obstacles à l'intégration et aux mesures d'adaptation : retard ou incohérence dans le traitement des demandes de mesures d'adaptation ou dans la réception de l'équipement ergonomique, manque d'expertise en matière d'ergonomie au moment de choisir l'équipement.
- Obstacles à l'avancement professionnel et à la divulgation : stigmatisation ou malaise face à la divulgation des handicaps, crainte que la stigmatisation fasse partie intégrante de la culture.

Résultats souhaités

L'AEIC éliminera les obstacles et fera la promotion de pratiques inclusives et accessibles en matière de ressources humaines à toutes les étapes du cycle de l'emploi afin que les PSH soient mieux représentées et pour s'assurer que tous les employés, y compris les PSH, sont soutenus et en mesure de s'impliquer pleinement dans l'organisation.

Pour y arriver, nous avons prévu les activités ci-dessous.

D'ici le 31 décembre 2027

- Déterminer, atténuer et, si possible, éliminer les obstacles et promouvoir des pratiques inclusives et accessibles en matière de ressources humaines à toutes les étapes du cycle de l'emploi afin que les PSH soient mieux représentées et pour s'assurer que tous les employés, y compris les PSH, sont soutenus et en mesure de s'impliquer pleinement dans l'organisation.
- Établir et renforcer les partenariats avec des organisations au service des PSH pour communiquer les possibilités d'emploi dès qu'elles se présentent.
- Réaliser un examen des systèmes d'emploi pour déterminer les obstacles que doivent surmonter les PSH dans les systèmes des RH et mettre en place des solutions réalistes.
- Centraliser et simplifier le processus de mesures d'adaptation.
- Accroître la visibilité des initiatives pour des espaces plus sûrs et la sensibilisation à celles-ci pour les PSH au moyen de campagnes de communication et grâce à la contribution de la direction.



- Examiner et améliorer le programme de mentorat de l'AEIC pour un meilleur jumelage des PSH avec des cadres supérieurs en se concentrant sur le perfectionnement et l'avancement professionnels.

En cours

- Achever la centralisation et la simplification du processus de mesures d'adaptation de l'AEIC pour accroître le taux de satisfaction global d'ici 2028.
- Procéder à des examens et à des mises à jour périodiques des communications et des directives afin d'assurer une entière participation et une procédure claire pour demander des mesures d'adaptation à toutes les étapes du processus de dotation, peu importe les besoins en matière d'accessibilité.
- Encourager les candidats à s'identifier et à s'autodéclarer en réduisant la stigmatisation grâce à une éducation et des communications continues et en s'assurant qu'ils se sentent soutenus et à l'aise tout au long du processus.

Environnement bâti

Un environnement bâti accessible implique la création d'espaces inclusifs où chacun peut travailler et participer pleinement. Les bureaux, les salles de réunion et les aires communes sont conçus pour être totalement exempts d'obstacles en intégrant les principes de l'accessibilité à la planification, à la rénovation et à l'exploitation des lieux de travail de l'AEIC.

Obstacles

Nous continuerons de cerner les obstacles liés aux catégories suivantes dans l'environnement bâti au cours de vérifications continues :

- Déplacements et orientation : l'emplacement de la signalisation n'est pas uniforme, elle manque de fonctions tactiles ou en braille, et sa visibilité est limitée, ce qui rend difficile le repérage des caractéristiques accessibles et des obstacles sur les voies de circulation.
- Postes de travail : mobilier et équipement ergonomiques insuffisants.
- Portes : poignées de type bouton, aucune mise en garde tactile sur les portes battantes et utilisation limitée des marquages à fort contraste.
- Environnement sensoriel : espaces calmes et à faible intensité sensorielle limités, éclairage inappropriate, insonorisation inadéquate, manque d'uniformité de l'éclairage et manque de contrôle individuel sur l'environnement.

Remarque : certains problèmes plus généraux, comme les entrées, les toilettes, les ascenseurs et les espaces de stationnement, ne relèvent pas directement de l'AEIC. Ils seront cependant communiqués à Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et aux gestionnaires des immeubles.



Résultats souhaités

En tenant compte de l'accessibilité dans la gestion des installations, l'AEIC tente de s'assurer que tous ses milieux de travail sont inclusifs et exempts d'obstacles. L'équipe responsable des installations procède à des vérifications et à des consultations afin de déterminer et de classer par ordre de priorité les améliorations qui peuvent être apportées à l'accessibilité, en se fiant aux lois en la matière et aux normes de conception. Les projets sont classés par catégorie, **les mesures à effet rapide, à moyen terme ou à long terme**, en se concentrant sur les améliorations, comme l'accessibilité de la signalisation, l'ergonomie, la mise en place d'espaces calmes, des ouvre-portes automatiques et l'amélioration de l'éclairage et de l'acoustique. Grâce à ses efforts, l'AEIC favorise un environnement bâti inclusif où tous les employés peuvent travailler confortablement et équitablement.

Pour y arriver, nous avons prévu les activités ci-dessous.

D'ici le 31 décembre 2026

- Réaliser des vérifications de l'accessibilité : des équipes nationales et régionales procéderont à des vérifications de l'accessibilité de l'environnement bâti dans les installations pour cibler les « mesures à effet rapide » et les projets prioritaires.
- Mettre en œuvre les mesures à effet rapide ciblées à l'échelle régionale : se concentrer sur l'amélioration de l'orientation et l'adaptation des espaces de travail. Améliorer la signalisation, mettre en place des espaces calmes et de bien-être, et procéder aux premières améliorations de l'ergonomie découlant des conclusions des vérifications.
- Élaborer des analyses de rentabilité et entamer la planification des projets pour les budgets de 2026 à 2028 afin de mettre en œuvre les projets à moyen et long terme et dont les coûts sont plus élevés.

D'ici le 31 décembre 2027

- Mettre en œuvre les priorités à coûts plus élevés : faire approuver les projets plus importants (p. ex., amélioration de l'acoustique, systèmes de contrôle de l'environnement, ouvre-portes automatiques) et commencer la mise en œuvre progressive.
- Intégration aux plans de gestion des locaux à long terme (PGLLT) : s'assurer que les prochains PGLLT tiennent compte des leçons tirées des vérifications, de la rétroaction des employés et des normes à jour en matière d'accessibilité.

En cours

- Faire régulièrement le point auprès de l'ensemble du personnel sur les améliorations apportées à l'environnement bâti sur Atrium.
- Collaboration continue avec SPAC et les gestionnaires des immeubles pour justifier les améliorations requises ne relevant pas directement de l'AEIC.
- Utiliser le Centre national d'appels de service (CNAS) pour gérer les demandes de services liées à l'accessibilité et mettre en œuvre les mesures d'adaptation des installations requises en réponse aux



nouvelles normes ou aux nouveaux problèmes concernant l'accessibilité. Ce processus ne dépend pas de notre système de rétroaction interne sur l'accessibilité.

- Mettre en œuvre et surveiller les éléments gratuits ou à faible coût pour s'assurer qu'ils sont fonctionnels et efficaces.
- Garder continuellement le contact avec les employés pour comprendre les nouvelles priorités.
- Offrir des renseignements et de la formation sur les nouvelles mesures à effet rapide liées à l'accessibilité mises en œuvre par les installations dans l'environnement bâti.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Les technologies de l'information et des communications se rapportent au soutien technologique (matériel et logiciels) qui peut aider les employés de l'AEIC à s'acquitter parfaitement de leur rôle.

Obstacles

Nous avons ciblé les obstacles suivants liés aux TIC :

- Les produits logiciels de l'AEIC présentent certaines lacunes sur le plan de l'accessibilité.
- Les rapports, les formulaires et les documents de l'AEIC ne sont pas systématiquement conçus en se fondant sur les caractéristiques et les principes de la conception accessible, ce qui limite les possibilités des personnes en situation de handicap visuel ou atteintes de troubles cognitifs ou d'apprentissage.
- Les employés de l'AEIC reçoivent peu de renseignements et de formation sur l'accessibilité des documents. On ne sait pas avec précision qui est responsable de la surveillance de l'accessibilité.

Résultats souhaités

- Les logiciels, les produits et les documents de l'AEIC sont élaborés en se fondant sur des principes de conception universels et ils sont distribués dans des formats accessibles par défaut, ce qui garantit un accès équitable pour tous les utilisateurs.
- Les employés de l'AEIC acquièrent les compétences requises au sujet de l'accessibilité aux TIC. Une surveillance appropriée est aussi assurée pour garantir l'uniformité ainsi que pour évaluer et rapporter les progrès réalisés.

Pour y arriver, nous avons prévu les activités ci-dessous.

D'ici le 31 décembre 2026

- Évaluer l'accessibilité pendant la conception et l'acquisition de logiciels.



- Instruire les employés de l'AEIC quant à l'utilisation de fonctions d'accessibilité intégrées aux outils de Microsoft.

D'ici le 31 décembre 2027

- Appliquer les Règles d'accessibilité pour les contenus Web (WCAG), version 2.1, niveau AA, et la norme européenne normalisée EN 301 549 en matière d'accessibilité. Mettre aussi en œuvre les listes de contrôle de l'accessibilité ainsi que les outils de mise à l'essai automatisés.

En cours

- Fournir tous les nouveaux documents et rapports dans un format accessible (HTML, PDF balisé, publications électroniques). Regrouper les mesures d'accessibilité dans un rapport de l'AEIC.

Les communications, autres que les TIC

La communication comprend l'utilisation du langage, les plateformes utilisées pour communiquer et la manière dont l'information est présentée et consultée.

Obstacles

Nous avons ciblé les obstacles suivants liés aux communications :

- Les modèles et les documents de l'AEIC ne sont pas systématiquement conçus ou produits en se fondant sur les principes de l'accessibilité.
- Les employés de l'AEIC reçoivent peu de renseignements et de formation sur l'accessibilité des documents.
- L'AEIC utilise par défaut la communication verbale dans les réunions et dans les travaux d'équipe.

Résultats souhaités

- Les modèles et les documents de l'AEIC sont élaborés dans des formats accessibles par défaut.
- Les employés de l'AEIC connaissent bien les principes de l'accessibilité.
- Toutes les réunions d'employés font appel à d'autres méthodes de communication pour favoriser l'accessibilité des messages importants.

Pour y arriver, nous avons prévu les activités ci-dessous.

D'ici le 31 décembre 2026

- À partir du 1er septembre 2026, tous les nouveaux documents publiés sur Atrium et toutes les nouvelles pages du site seront entièrement accessibles (format, texte de remplacement et langage clair et inclusif).



- L'équipe des Communications concevra un cadre de gouvernance en ligne pour orienter l'élaboration de contenu Web accessible.
- Les modèles utilisés pour les rapports ministériels et les présentations PowerPoint seront examinés et actualisés pour les rendre parfaitement accessibles, puis ils seront publiés sur Atrium pour que tous les employés les utilisent.
- Les employés pourront consulter les transcriptions des assemblées générales et des autres réunions destinées à l'ensemble des employés dirigées par l'équipe des Communications sur Atrium et dans le bulletin hebdomadaire de l'AEIC.
- L'utilisation du dépôt de documents désigné de l'Agence servira de lieu officiel pour tous les documents de l'AEIC et il sera encouragée comme dépôt officiel des documents de l'AEIC.

D'ici le 31 décembre 2027

- L'équipe des Communications fera la promotion de séances de formation sur les communications accessibles destinées à tous les employés.
- Tous les membres de l'équipe des Communications suivront une formation obligatoire sur l'accessibilité d'ici la fin de 2027.

En cours

- La totalité du contenu destiné aux médias sociaux devra continuer de respecter les lignes directrices en matière d'accessibilité en incluant du texte de remplacement en général et pour les images, la casse mixte, etc.
- L'ensemble des éléments graphiques, des images et des vidéos produits par l'équipe des Communications continueront d'être accessibles (contraste de couleurs, etc.) et comprendront du texte de remplacement.
- Tout le contenu des sites Web externes sous la direction de l'équipe des Communications continuera d'être rédigé en langage clair et de respecter la norme WCAG 2.1.

Acquisition de biens, de services et d'installations

À l'AEIC, l'approvisionnement englobe l'acquisition des biens, services et installations ainsi que de l'expertise, y compris les outils, l'équipement, les experts-conseils et les espaces de travail.

Obstacles

Nous avons ciblé les obstacles suivants liés à l'approvisionnement :

- Retards dans le processus d'approbation pouvant reporter l'acquisition d'outils et d'équipement essentiels pour les PSH.



- Les nombreux documents conformes aux politiques et formulaires de contrat exigés aux fins d'approbation par les organes de gouvernance constituent un obstacle procédural. Ils retardent l'octroi des contrats en raison de la complexité des chaînes d'approbation.
- Les PSH peuvent avoir à surmonter des obstacles liés à l'approvisionnement qui limitent leur participation à titre d'employés, de clients ou de fournisseurs. Parmi ces obstacles, soulignons l'inaccessibilité des biens et services, des activités, des réunions et des installations.

Résultats souhaités

- Simplifier le processus d'approvisionnement pour les outils et l'équipement essentiels afin de réduire au minimum ou d'éviter les retards découlant de facteurs internes. Informer et sensibiliser les gens quant aux mécanismes d'approvisionnement qui appuient les demandes de mesures d'adaptation (c.-à-d. les exceptions urgentes, les exceptions techniques, ainsi que la priorisation des acquisitions et des processus d'approvisionnement associés à des employés demandant des biens ou des services précis à des fins d'accessibilité).
- Normaliser les documents contractuels et les modèles au moyen d'un langage clair et concis, y compris les instructions « faciles à suivre ».
- Soutenir les objectifs socioéconomiques du gouvernement du Canada en s'assurant que les biens et services acquis et les activités organisées (virtuelles et en personne) sont conçus pour être accessibles dans la mesure du possible. Les PSH pourront ainsi utiliser tous les outils et participer à toutes les activités sans que des mesures d'adaptation importantes soient requises.

Pour y arriver, nous avons prévu les activités ci-dessous.

D'ici le 31 décembre 2026

- Intégrer des considérations sur l'accessibilité, des exemples et des références en la matière directement dans notre formulaire de demande de contrat ainsi que dans notre guide de rédaction connexe. Ces documents font partie de tous les processus d'approvisionnement et doivent être examinés et approuvés par le gestionnaire de centre de coûts.
- Inclure des considérations sur l'accessibilité en matière d'approvisionnement normalisées dans tous les énoncés des travaux et les énoncés des exigences, et fournir des références additionnelles selon le type d'approvisionnement (c.-à-d. Boîte à outils de l'accessibilité numérique pour les réunions, pratiques exemplaires pour les réunions virtuelles, dispositions exigeant que les fournisseurs satisfassent aux besoins en matière d'accessibilité, si nécessaire, notamment en ce qui a trait au format des documents, à l'équipement requis pour rendre l'information accessible et l'utilisation d'un langage clair et simple pour que tous les membres de l'équipe puissent comprendre et participer efficacement).

D'ici le 31 décembre 2027

- Présenter et promouvoir les nouvelles procédures de planification de réunions accessibles pour les employés de l'AEIC.



- Informer les entrepreneurs de leur obligation de répondre aux exigences en matière d'accessibilité susmentionnées (par l'entremise d'Atrium, du Réseau des services administratifs et des comités de la haute direction, au besoin).
- Examiner et actualiser ou remanier les documents et les formulaires connexes existants sur Atrium en collaboration avec les équipes correspondantes et en ajoutant les nouvelles considérations et politiques en matière d'accessibilité des organismes centraux.

En cours

- Prendre en compte les considérations et les lignes directrices en matière d'accessibilité dans les formulaires de contrat.
- Préparer pour notre site intranet un document relatif à l'approvisionnement offrant des lignes directrices et du soutien supplémentaires aux gestionnaires de centre de coûts et aux employés dont la demande d'approvisionnement est liée à l'accessibilité (projet à long terme).

Conception et prestation de programmes et de services

La priorité est accordée à l'accessibilité dans le cadre de la conception et de la prestation des programmes et des services à l'AEIC dans l'ensemble des processus d'évaluation d'impact. Il est ainsi possible de s'assurer que tous les Canadiens peuvent participer et retirer des bénéfices, tout en contribuant à la réalisation du mandat de l'Agence, qui consiste à examiner les projets, à promouvoir le développement durable et à mobiliser les peuples autochtones.

Obstacles

Nous avons ciblé les obstacles suivants liés à la conception et à la prestation des programmes et des services :

- Les rapports, les formulaires, les documents, les sites Web ainsi que les modèles externes et publiés par l'AEIC ne sont pas systématiquement conçus en se fondant sur des caractéristiques et des principes de conception universels, ce qui limite les possibilités des personnes en situation de handicap visuel ou atteintes de troubles cognitifs ou d'apprentissage.
- Les réunions et les activités de mobilisation ne sont pas toujours parfaitement accessibles, ce qui limite la capacité de toutes les personnes présentes à participer pleinement.

Résultats souhaités

- Le matériel de l'AEIC destiné à l'externe, y compris les rapports, formulaires, documents, sites Web et modèles, est élaboré en se fondant sur des principes de conception universels et il est distribué dans des formats accessibles par défaut, ce qui garantit un accès équitable pour tous les utilisateurs.



- Les réunions et les activités de mobilisation, y compris les discussions de l'AEIC avec des promoteurs, des groupes autochtones, des intervenants et des comités consultatifs, ainsi que les séances d'information du public, sont inclusives et accessibles à tous les participants.

Pour y arriver, nous avons prévu les activités ci-dessous.

D'ici le 31 décembre 2026

- Mettre à jour les modèles en format Word et PowerPoint pour les rendre accessibles et faciles à comprendre. Si possible, utiliser des fonctions comme PowerPoint Live pour accroître la participation pour tous et encourager les employés de l'AEIC à faire de même.
- Concevoir une formation destinée à tous les employés sur l'utilisation de la trousse d'outils pour la participation publique (une ressource interne) et déterminer d'autres sources de formation pertinentes pour s'assurer que les réunions organisées et les documents conçus sont accessibles.
- Mettre en œuvre et promouvoir l'utilisation de la trousse d'outils pour la participation publique lors de la planification des réunions et des activités de mobilisation (y compris les discussions de l'AEIC avec des promoteurs, des groupes autochtones et des intervenants, ainsi que les réunions avec les comités consultatifs, le cas échéant). Cela garantira l'utilisation d'une vision de l'accessibilité et des outils connexes, ainsi que la production de matériel à l'appui (comme des tableaux synthèses, des éléments graphiques et des guides d'introduction).

D'ici le 31 décembre 2027

- S'assurer que les employés de l'AEIC reçoivent une formation sur les outils et les lignes directrices pour la création de documents et de réunions accessibles.
- Mettre à profit les expériences liées à la mise en œuvre et continuer de faire connaître les procédures de planification de réunions et d'activités de mobilisation accessibles, notamment en utilisant le Coin de l'accessibilité sur Atrium.

En cours

- Poursuivre la mise à jour et la promotion des procédures de planification de réunions et d'activités de mobilisation accessibles ainsi que du matériel sur la création de documents accessibles (y compris sur le Coin de l'accessibilité). S'assurer que tous les employés suivent la formation sur les outils et les lignes directrices concernant la création de documents et de réunions accessibles d'ici 2030.



Transport

Selon la Loi, le transport est un des domaines prioritaires en matière d'accessibilité. Toutefois, l'AEIC ne fournit pas de services de transport et ne possède pas un parc de véhicules. Ce pilier ne relève donc pas du mandat ni des activités fondamentales de l'Agence.

Conformément aux politiques du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, l'AEIC n'est pas responsable du mode de transport que les employés utilisent pour se rendre sur leur lieu de travail et en revenir. En outre, comme l'AEIC ne possède pas et ne gère pas les immeubles où elle mène ses activités, les questions liées à l'accessibilité des espaces de stationnement, des entrées des immeubles et des environs relèvent de la responsabilité du propriétaire ou du gestionnaire des immeubles.

En ce qui concerne les voyages officiels, l'AEIC se fie à la [Directive sur les voyages du Conseil national mixte \(CNM\)](#), qui précise les exigences du gouvernement du Canada au chapitre de l'accessibilité et de l'équitabilité des voyages pour les employés. De plus, les systèmes ainsi que les outils liés aux voyages, comme l'outil de réservation en ligne du gouvernement du Canada, sont gérés par des fournisseurs tiers en vertu de contrats que SPAC gère au nom de tous les ministères et organisations fédérales. Le contrôle des fonctions d'accessibilité de ces systèmes ne relève donc pas directement de l'organisation; elles sont gérées par des fournisseurs tiers en vertu des contrats de SPAC.

Malgré ces limites, l'Agence est déterminée à :

- instaurer l'utilisation systématique du [Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité à l'AEIC](#) pour toutes les publications et à la suite des présentations concernant les voyages. Cette pratique nécessitera la contribution active des employés et des intervenants, favorisera l'amélioration continue de l'accessibilité et encouragera le respect de la Loi;
- informer les gestionnaires des immeubles, les organismes centraux ou SPAC des problèmes d'accessibilité, selon le cas, pour aider à réduire les obstacles dans les domaines qui ne relèvent pas directement de l'autorité de l'Agence;
- offrir du soutien propre aux employés ayant des besoins en matière d'accessibilité liés aux voyages officiels et organiser deux séances d'information par année pour faire connaître les politiques et le système sur les voyages du gouvernement du Canada;
- examiner et mettre à jour les procédures opérationnelles normalisées (PON) pour s'assurer qu'elles respectent les normes en matière d'accessibilité, en portant une attention particulière à l'utilisation d'images, de captures d'écran et d'éléments visuels dans les directives étape par étape. S'assurer que du texte de remplacement, des sous-titres ou des annotations descriptives sont fournis afin que les personnes dépendant de technologies d'assistance puissent utiliser entièrement les procédures;
- procéder à un examen annuel du pilier Transport afin de confirmer que le mandat de l'AEIC n'a pas été modifié et qu'aucune nouvelle obligation n'a été ajoutée et actualiser le Plan d'accessibilité si de nouvelles responsabilités sont imposées.



Consultations

Pour élaborer le Plan, l'AEIC a consulté différents groupes, comités et réseaux et a utilisé des outils de consultation, des voies de communication et de nombreuses stratégies (y compris élaborer une nouvelle stratégie de gouvernance) pour garantir une participation entière et équitable de tous les participants.

Partenaires du Réseau de l'accessibilité

Ce groupe de consultation ouvert est axé sur l'augmentation de l'accessibilité, le soutien aux PSH, la promotion de la sensibilisation, la défense des droits et l'établissement d'un milieu de travail inclusif. Les partenaires du Réseau de l'accessibilité se réunissent chaque mois. Le Réseau a joué un rôle de conseiller dans l'élaboration du Plan et il a participé aux activités d'éducation et de sensibilisation du Plan de mobilisation 2025-2027.

Nouveauté! Comité consultatif sur l'accessibilité

Dans les dernières années, notre approche en matière d'accessibilité a évolué, passant d'une structure cloisonnée à une initiative collaborative à l'échelle de l'organisation. Auparavant, les responsabilités liées à l'accessibilité étaient souvent attribuées sans obligations claires, ce qui limitait la progression et la mobilisation. Désormais, nous disposons d'un comité consultatif au niveau de la direction composé de cadres et de membres du groupe des partenaires du Réseau de l'accessibilité pour nous assurer que la prise de décisions continue de reposer sur les expériences concrètes. Les intervenants fixent maintenant leurs propres objectifs, en fonction des ressources disponibles et de leurs priorités, ce qui les rend plus réalistes et réalisables. L'équipe responsable de l'accessibilité sert maintenant de lien avec la collectivité et de conseiller, alors que les intervenants s'occupent toujours de la mise en œuvre et des rapports. Les réunions mensuelles permettent une meilleure collaboration, un plus grand sentiment de responsabilisation et un suivi constant des progrès accomplis au niveau de la direction. Ce modèle de gouvernance favorise la mobilisation, la responsabilité partagée et l'harmonisation avec les normes du gouvernement du Canada, générant ainsi des résultats durables en matière d'accessibilité dans l'ensemble de l'organisation.

Consultations et sondage à l'interne en juin 2025 (tous les employés de l'AEIC)

L'équipe responsable de l'accessibilité a tenu deux séances de consultation auprès des employés et a utilisé un sondage à choix multiples pour traiter de chaque domaine prioritaire (pilier) du Plan. Chaque question proposait des obstacles en milieu de travail comme choix de réponse, aidant à cibler les problèmes auxquels les employés accordaient la plus grande priorité. Cette stratégie a permis à l'équipe responsable de l'accessibilité de recueillir des données quantitatives.

Une discussion en direct a suivi, axée sur les réponses les plus fréquentes du sondage pour chaque pilier. Les employés ont ainsi pu faire part de leurs inquiétudes et de leurs expériences, ce qui a généré des données qualitatives venant compléter les résultats du sondage.



La séance en anglais s'est déroulée le 24 juin 2025 et celle en français le 26 juin 2025. Au total, 40 personnes y ont participé. Au début de chaque consultation, une déclaration sur la protection des renseignements personnels était lue et des explications étaient fournies sur l'utilisation qui serait faite des données recueillies.

Pour optimiser l'accessibilité et favoriser la participation, les employés :

- ont reçu les questions de la consultation une semaine à l'avance;
- pouvaient répondre au sondage jusqu'à une semaine avant les séances;
- avaient la possibilité d'assister aux séances en personne ou virtuellement;
- pouvaient participer dans la langue officielle de leur choix, ce qui favorisait l'inclusivité des participants présentant un profil neuroatypique;
- étaient invités à s'inscrire, sans que ce soit obligatoire.

Discussions individuelles

Une dizaine de discussions ont eu lieu entre l'équipe responsable de l'accessibilité et des employés atteints d'un large éventail de handicaps visibles ou invisibles au cours de l'exercice financier 2024. Les employés pouvaient faire part de leurs préoccupations par courriel à l'adresse générique sur l'accessibilité. Ces discussions étaient essentielles pour comprendre les obstacles que doivent surmonter les PSH à l'AEIC et déterminer des mesures pour leur faciliter la tâche.

Les données recueillies pendant ces consultations ont permis d'établir des objectifs tenant compte des problèmes et des besoins réels des PSH.

Surveillance et rapports

L'AEIC surveillera de façon continue les résultats découlant des mesures prises. Un rapport sur les progrès réalisés sera rédigé chaque année pour évaluer notre cheminement.

Autres ressources

- [Accessibilité à l'Agence d'évaluation d'impact du Canada](#)
- [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)
- [Boîte à outils de l'accessibilité numérique/espace de partage](#)