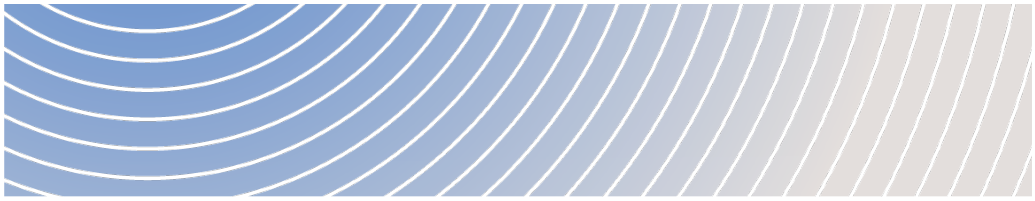
Impact Assessment Agency of Canada | Agence d'évaluation d'impact du Canada

Rapport d'avancement sur l'accessibilité 2024



MISE EN ŒUVRE DE PLAN D'ACCESSIBILITÉ DE L'AGENCE D'ÉVALUATION D'IMPACT DU CANADA

Décembre 2024

Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le ministre de l’Environnement et du Changement climatique, 2024.

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 : En104-27F-PDF

ISSN: 2818-0224

Le document est aussi publié en anglais, sous le titre : 2024 Accessibility Progress Report

Renseignements généraux

Comment soumettre votre rétroaction?

Nous vous encourageons à communiquer avec nous.
La personne désignée pour recevoir les rétroactions à l'Agence d'évaluation d'impact du Canada (AEIC) est le **responsable de l'accessibilité**. Vous pouvez transmettre votre rétroaction en utilisant les méthodes suivantes :

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

Rétroaction anonyme

Vous pouvez envoyer votre rétroaction anonyme par l'intermédiaire de notre **questionnaire en ligne**, par **courrier ou courriel** ou par **téléphone**.

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

Délai de réponse pour la rétroaction non anonyme

- **Questionnaire en ligne et courriel :** Cinq jours ouvrables, par courriel
- **Téléphone :** Cinq jours ouvrables
- **Poste :** Cinq jours ouvrables, plus le délai de livraison

Si vous avez besoin d'outils ou d'aide supplémentaires pour fournir un processus de rétroaction, veuillez envoyer un courriel ou appelez-nous au 613-324-6984.

Formats de remplacement

Le processus de rétroaction et le questionnaire sont disponibles en plusieurs formats :

- format d'impression;
- gros caractères (caractères plus gros et lisibles);

Si vous souhaitez obtenir la description ou le questionnaire dans un autre format, veuillez communiquer avec le responsable de l'accessibilité en utilisant l'une des méthodes indiquées ci-dessus.

Le délai de traitement pour les formats de remplacement est de **15 jours** à compter de la date de la demande.

Aucun des formats disponibles ne vous convient?

Veuillez communiquer avec nous et nous ferons de notre mieux pour répondre à votre demande.

Ce que nous faisons de vos rétroactions

Votre rétroaction est très importante pour nous. À l'AEIC, nous consultons les personnes en situation de handicap (y compris les employés, les clients et les intervenants) avant de prendre des mesures.

Tous les commentaires reçus sont lus, compilés et classés par ordre de priorité. Ils peuvent servir à créer des points nécessitant un suivi dans notre plan d'accessibilité.

La rétroaction est également incluse dans nos rapports d'avancement annuels, qui permettent de suivre les améliorations d'un plan d'accessibilité à l'autre. Aucun renseignement personnel ne sera lié aux données ou n'apparaîtra dans ces rapports.

Résumé

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

Ce Rapport sur l'accessibilité (le Rapport) présente en détail les progrès réalisés par l'AEIC dans la mise en œuvre du Plan, conformément aux domaines prioritaires énoncés à l'article 5 de la Loi:

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

Pour chaque domaine, le rapport fournit:

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

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

- les consultations avec les personnes en situation de handicap, y compris les sondages auprès des employés;
- la rétroaction sur l'élaboration et la mise en œuvre du Plan.

La vision l'AEIC en matière d'accessibilité

La vision de l'AEIC est celle d'une organisation inclusive, sans obstacles et accessible, où les personnes (employés, partenaires, parties prenantes et membres du public) de toutes capacités sont bien soutenues et représentées, conformément à la Stratégie de gestion des personnes de 2024 de l'AEIC.

Principaux engagements

L’AEIC s'engage à éliminer les obstacles pour les personnes en situation de handicap et à instaurer une culture d’inclusion et d’appartenance qui inclut :

- L'organisation offre des opportunités d'apprentissage et de développement accessibles, ainsi que des formations obligatoires pour les employés à tous les niveaux et dans tous les domaines d'expertise.
- Des processus systématiques sont en place pour traiter rapidement les demandes d'adaptation au sein de l'organisation, garantissant un retour rapide sur les méthodes d'amélioration.
- L’accent est mis sur l'amélioration du recrutement et la rétention des personnes en situation de handicap grâce à des processus de dotation ciblés et un soutien à leur avancement professionnel.
- Des efforts continus sont déployés pour améliorer l'accessibilité des environnements physiques et numériques pour les employés, les parties prenantes et le grand public.
- Des consultations sont menées régulièrement afin de s'assurer que les politiques, programmes, services et communications soient inclusifs, exempts d'obstacles et répondent aux besoins des personnes en situation de handicap.

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

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

1. L’emploi

Les activités visant à accroître la représentation des personnes en situation de handicap au sein de l’AEIC comprennent la sensibilisation, la formation, la dotation, l’intégration, l’avancement professionnel et le maintien en poste. Ces activités visaient à:

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

Pour atteindre ces objectifs, l’AEIC a mis en œuvre les initiatives décrites ci-dessous :

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

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

1.1.1 Établir des contacts avec les organisations qui s’occupent des personnes en situation de handicap pour leur faire part des possibilités d’emploi à l’AEIC et fournir des mesures d’adaptation si nécessaire

Au cours de la dernière année, l’AEIC a établi de nouveaux partenariats avec des organisations communautaires au service des personnes en situation de handicap afin de résoudre certains des obstacles à l'emploi existants à l’AEIC et de promouvoir le recrutement, l'emploi, la rétention et l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap. Parmi les nouveaux partenariats figurent le **Réseau ontarien pour l'emploi des personnes handicapées (ODEN) et MentorAbility Canada**. Grâce à ces partenariats, l’AEIC a organisé des séances d'information et a encouragé les gestionnaires à considérer ces ressources pour les soutenir dans leurs initiatives de recrutement.

À l'avenir, nous nous efforçons de renforcer les relations avec ces partenaires et de maximiser les opportunités grâce à nos efforts d'acquisition de talents et à nos initiatives de dotation.

1.1.2 Promouvoir les pratiques exemplaires en matière de dotation inclusive pour le recrutement des personnes en situation de handicap dans le référentiel en ligne pour les gestionnaires d’embauche et l’équipe de dotation

- Dans le cadre des efforts de l'AEIC, un examen approfondi de tous les documents de communication existants liés aux processus de dotation a été réalisé. Cela a inclus la mise à jour des formulations standardisées sur les affiches de recrutement, des supports de communication destinés aux candidats, ainsi que la révision de tous les modèles de dotation pour garantir leur clarté, leur inclusivité et leur alignement avec les meilleures pratiques. L'objectif était de créer une communication plus cohérente à l'intention des candidats potentiels, améliorant ainsi l'expérience des candidats.
- L’AEIC a examiné en profondeur son outil d'évaluation narrative standardisé afin d'identifier et de traiter tout biais potentiel.
- Les employés des Ressources humaines ont suivi une formation supplémentaire axée sur l'accessibilité dans les processus de dotation. Cette formation visait à approfondir la compréhension des exigences en matière d'accessibilité et des

meilleures pratiques, permettant ainsi de créer un environnement de recrutement plus inclusif. La formation a permis aux employés des Ressources humaines de s'assurer que les principes d'accessibilité sont appliqués de manière cohérente à toutes les étapes du processus de dotation, des affichages de postes aux entretiens et à la sélection.

1.2 Veiller à ce que l’approche de l’AEIC en matière d’intégration, de maintien en poste et de rendement soit favorable aux personnes en situation de handicap

L’approche de l’AEIC en matière d’intégration, de maintien en poste et de rendement permet aux personnes en situation de handicap de s’intégrer pleinement dans leur rôle professionnel grâce aux trois activités décrites ci-dessous.

1.2.1 Promouvoir le questionnaire d'auto-identification modernisé de manière à encourager le personnel à s'auto-identifer

L’AEIC lancera le nouveau questionnaire d'auto-identification développé par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) dès qu'il sera disponible. Ce questionnaire sera un outil précieux pour suivre les progrès de l'AEIC dans l'atteinte de ses objectifs de recrutement et de rétention des personnes en situation de handicap. En attendant, l'auto-déclaration est utilisée comme outil pour obtenir des données sur la représentation au sein de l'AEIC. En date du 11 décembre 2024, 90 % des employés de l'AEIC ont complété le questionnaire d'auto-identification. La représentation des personnes en situation de handicap au sein de l'AEIC représente 7,3 % de sa population.

1.2.2 Ajouter des ressources sur l'accessibilité au référentiel en ligne pour les gestionnaires afin de soutenir l'intégration des personnes en situation de handicap

En octobre 2024, l’AEIC a publié un répertoire intranet avec des outils, des ressources et des opportunités de formation pour tous les employés l'AEIC, appelé le Coin de l'accessibilité. Plus précisément, le Coin de l'accessibilité comprend une section dédiée aux gestionnaires, avec des informations et des ressources sur le recrutement et l'intégration réussie des personnes en situation de handicap.

1.2.3 Adapter les mécanismes d'évaluation du rendement pour accommoder les employés en situation de handicap dans les paramètres établis par le programme de gestion du rendement

L’AEIC a aligné ses pratiques avec les *lignes directrices du Conseil du Trésor du Canada sur les comportements inclusifs et antiracistes dans la gestion du rendement*. Cette approche encourage les gestionnaires à évaluer non seulement l'atteinte des objectifs de travail, mais aussi la manière dont ces objectifs sont réalisés, en mettant

particulièrement l'accent sur les compétences, les comportements et les défis spécifiques rencontrés par les employés en situation de handicap.

De plus, l’AEIC a fait des progrès significatifs vers cet objectif en offrant cinq sessions de formation complètes pour les gestionnaires. Ces sessions ont été conçues pour s'assurer que les gestionnaires et les superviseurs sont pleinement informés de leurs responsabilités pour répondre aux besoins d'adaptation liés aux politiques, pratiques, systèmes ou procédures de travail qui pourraient exclure ou entraver la pleine et égale participation des individus à l'emploi. En outre, les sessions ont abordé des considérations essentielles en matière de confidentialité et de respect de la vie privée liées à l'adaptation.

La formation a fourni un aperçu détaillé des processus informels et formels pour garantir que les personnes nécessitant des adaptations, y compris celles en situation de handicap, sont soutenues jusqu'au point de la contrainte excessive.

1.3 Tirer parti des aides existantes en matière d’avancement professionnel existantes pour les personnes en situation de handicap

L’AEIC utilise diverses ressources internes, y compris un outil interne de mobilité de carrière et un programme de mentorat, ainsi que sa participation à des initiatives fédérales telles que le Programme de développement du leadership Mosaic, et d'autres opportunités d'apprentissage et de formation pour soutenir les personnes en situation de handicap dans le développement des compétences nécessaires à l'avancement professionnel. L’AEIC participe au Programme de leadership Mosaic depuis deux ans, un employé ayant terminé avec succès le programme, tandis que le deuxième vient de commencer son parcours dans le programme.

De plus, l’AEIC utilise les dernières données de représentation provenant de *mesRHGC* pour informer et affiner ses stratégies de recrutement, en abordant les écarts actuels et anticipés dans la main-d'œuvre sous forme de rapports trimestriels avec des données spécifiques par secteur.

2. L’environnement bâti

Un environnement bâti accessible désigne un bâtiment ou un lieu conçu spatialement pour être un espace inclusif pour les personnes en situation de handicap. L'objectif de l'AEIC est d'améliorer l'accessibilité tout en tenant compte des impacts prévus de la Directive pour une main-d'œuvre hybride.

2.1 Veiller à ce que tous les bureaux de l’AEIC soient accessibles

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

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

- Un sondage a été lancé cette année, fournissant des informations générales. L'AEIC utilisera les données compilées du sondage ainsi que les audits des espaces physiques pour élaborer un plan de projet avec des délais et des livrables en 2025.
- Des alarmes incendie visuelles à strobes pour les personnes malentendantes ont été identifiées comme un besoin lors de l'exercice d'évacuation incendie et de bâtiment. L'AEIC travaille avec la gestion des bâtiments et Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour installer ces dispositifs.
- L'AEIC a mis à jour la signalisation « Espace de travail sans parfum » pour le siège social et tous les bureaux régionaux en remplaçant l'ancienne version par une version plus accessible, favorisant une police de caractères plus grande et un contraste élevé.

2.1.2 Développer une liste de vérification de l'accessibilité

- Des consultations avec les réseaux internes et les intervenants externes sont en cours pour élaborer une liste de contrôle complète qui devrait être publiée en 2025.

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

- L'AEIC doit effectuer au moins un exercice d'incendie et un exercice de confinement ou de mise à l'abri dans chaque région. Le bureau de la Région de la capitale nationale (RCN) de l'AEIC a mené avec succès un exercice d'incendie et d'évacuation de bâtiment en octobre 2024, en parallèle avec la Semaine nationale de la prévention des incendies, tandis que les exercices de confinement ou de mise à l'abri sont prévus pour début mai 2025, en lien avec la Semaine de la préparation aux urgences. Lors de l'exercice d'incendie et d'évacuation, les personnes nécessitant de l'aide ont été correctement accommodées et évacuées sans incident.
- Tout au long de 2024, six des sept bureaux régionaux l'AEIC ont effectué des exercices d'incendie, tandis que le bureau restant a réalisé deux évacuations réelles. De plus, un bureau régional a organisé un exercice de mise à l'abri.
- Tous les plans d'évacuation sont désormais affichés sur le Coin de l'accessibilité de l'AEIC.

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

- Aucuns nouveaux contrats de location n'ont été conclus récemment.

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

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

2.2.1 Compiler et communiquer aux employés les caractéristiques d'accessibilité de chaque bureau de l'AEIC via notre site intranet

- Le répertorie actuel de l’AEIC liste toutes les caractéristiques d’accessibilité de l’administration centrale de la région de la capitale nationale (RCN). Cette liste peut être consultée par tous les employés dans le Coin de l’accessibilité et sera régulièrement mise à jour.
- Comme prochaines étapes, un questionnaire a été conçu afin de sonder tous les bureaux régionaux de l’AEIC, ce qui nous permettra d’établir et de publier une liste des caractéristiques d’accessibilité pour chaque bureau régional.

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

- Toute personne ayant besoin d’un plan d’urgence personnalisé a la possibilité d’élaborer son plan avec le soutien de l’équipe de la gestion des urgences de l’AEIC. Les plans sont mis à jour chaque année ou après chaque évacuation réelle ou simulée.
- Les plans sont personnalisés pour tenir compte des besoins personnels, du lieu de travail et des procédures d’évacuation de l’immeuble correspondant à leur emplacement. Après un examen plus approfondi, les plans d’urgence indépendants ne seront pas inclus dans le Passeport pour l’accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada en raison de la nature sensible des renseignements contenus dans les plans.

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

Les technologies de l’information et de la communication concernent le matériel et les logiciels dont les employés ont besoin dans le cadre de leur travail. Les objectifs de l’AEIC en matière d’accessibilité dans ce domaine sont de garantir le traitement rapide des demandes d’adaptation, d’améliorer l’accessibilité des outils développés en interne et de mettre l’accent sur les questions d’accessibilité lors de la mise à jour des logiciels.

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

- L’AEIC a rencontré des partenaires internes pour rationaliser l'approbation et l'approvisionnement des outils et équipements liés aux demandes de mesure d’adaptation, permettant ainsi des adaptations plus rapides.
- Afin d'accélérer le processus d’accommodations, l’AEIC a obtenu une liste de logiciels couramment utilisés auprès de l’Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA) pour effectuer des pré-évaluations de sécurité, ce qui permet de gagner un temps considérable.
- En s'appuyant sur cela, l’AEIC travaille à créer une liste de logiciels préapprouvés qui répondent aux exigences de sécurité internes et prévoit la mettre en œuvre en 2025 pour améliorer encore les délais d’adaptations.
- L’AEIC reste déterminée à éliminer les obstacles dans le processus d’adaptation et a mis en place une stratégie de sensibilisation complète pour atténuer les défis liés à un manque de compréhension du processus.

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

- Les équipes des ressources humaines et des technologies de l’information collaborent pour évaluer les outils actuels et proposer des recommandations pour les normes d’utilisation au sein l’AEIC. Par exemple, l’éditeur PDF a été évalué en fonction des exigences d’accessibilité du Programme d’AATIA et il a été constaté qu'il manquait plusieurs fonctionnalités essentielles nécessaires à la création de PDFs accessibles. Les équipes continues d’explorer des alternatives quant à la meilleure option en vue de soutenir les exigences d’accessibilité internes l’AEIC. L’équipe chargée de l’accessibilité contribue également à sensibiliser les auteurs et les éditeurs de contenu afin que l’accessibilité soit prise en compte à tous les stades de la production.

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

- Dans le cadre des efforts de l’AEIC pour assurer l’accessibilité du contenu sur les plateformes externes et suite aux recommandations du Bureau du commissaire à l’accessibilité, une nouvelle page d’accueil sur l’accessibilité a été lancée pour un accès plus facile. Il est possible de l’ouvrir à partir de la page d’accueil du site l’AEIC.
- Soutien à la conformité avec les Règles pour l’accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1 pour les documents Web l’AEIC.
- Réalisation d’évaluations de l’accessibilité des applications de l’AEIC en fonction de leur type de développement :

    - systèmes internes (p. ex. registre, inscription en ligne, portail des promoteurs, SysGE) : évaluation de l’accessibilité du contenu public et interne, avec améliorations continues;
    - systèmes communs du GC (p. ex. AEM, GCdocs, SAP) : garantir l’accessibilité du contenu géré par l’AEIC, mais clarifier la responsabilité des évaluations;
    - systèmes achetés (p. ex. outils SIG, NVivo, systèmes de gestion de l’apprentissage) : on a recherché des solutions en matière d’accessibilité, mais on a constaté l’absence d’évaluations formelles de la part l’AEIC.
- Élargissement des connaissances sur l’accessibilité du Web grâce au cours d’introduction à l’accessibilité du Web du W3Cx (edX), en vérifiant qu’il convient au personnel de l’AEIC.
- Recherche d’outils logiciels d’accessibilité à des fins d’essai et de démonstration.

4.Communications, autres que les TIC

L’utilisation du langage, les plateformes utilisées pour communiquer et la manière dont l’information est présentée et/ou rendue accessible forment cette catégorie. Les objectifs de l’AEIC sont les suivants :

- Améliorer la disponibilité des informations, des outils et des ressources en matière d’accessibilité;
- Aider les gestionnaires, les superviseurs et le personnel à répondre aux préoccupations liées à la documentation;
- Permettre aux membres du personnel de créer des documents accessibles rédigés en langage clair et les encourager à le faire.

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

- Dans le cadre du cycle de gestion du rendement et de gestion des talents 2024-2025, l’AEIC a désigné l'accessibilité comme l'une des cinq priorités d'apprentissage obligatoires. En conséquence, les employés sont tenus de suivre une formation liée à l'accessibilité avant la fin du cycle de gestion du rendement 2024-2025. Plusieurs recommandations de formation ont été fournies aux employés, y compris des cours de la série de formation sur l'accessibilité de l'École de la fonction publique du Canada.
- Comme décrit dans la section 4.2 ci-dessous, le Coin de l'accessibilité a publié une section détaillée sur la communication numérique, le langage simple et les documents accessibles, que les employés sont encouragés à utiliser dans leurs fonctions afin de s'assurer que le langage simple et les documents accessibles sont au premier plan de la création de documents.

4.2 Consacrer une page intranet pour les ressources, outils et formation sur l’accessibilité

- L’AEIC a collaboré avec plusieurs partenaires, y compris le Sous-comité de la diversité et de l'inclusion, la Division des communications et le Réseau interne d'accessibilité l’AEIC, pour réaliser cet objectif clé dans le Plan d'accessibilité 2022-2025 de l'AEIC.
- La page intranet dédiée aux ressources, outils et formations sur l'accessibilité a été créée et a été publiée et lancée sous le nom de Coin de l'accessibilité le 23 octobre 2024.
- Le Coin de l'accessibilité est accessible sur le site intranet l'AEIC.
- Voici quelques-unes des caractéristiques clés que l'on trouve dans le Coin de l'accessibilité :
    - Opportunités d'apprentissage, de formation et de développement
    - Informations sur le processus d’adaptation de l'AEIC
    - Caractéristiques d'accessibilité à l’AEIC
    - Outils pour une communication accessible
    - Section sur la compréhension des handicaps, comprenant des guides, des livres, des podcasts
    - Normes et lignes directrices en matière d'accessibilité
    - Section dédiée aux gestionnaires, comprenant des ressources sur l’obligation de prendre des mesures d'accommodation, la gestion des handicaps, le recrutement et l'intégration

Aux fins de l’établissement de rapports sur les objectifs du plan, cette mesure est considérée comme achevée, même si des mises à jour seront continuellement effectuées au fur et à mesure de la publication de nouvelles ressources et de nouveaux outils.

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

L’approvisionnement réfère à l’achat d’outils et d’équipements essentiels pour permettre aux personnes en situation de handicap de bien remplir leur rôle. L’objectif de l’AEIC dans ce domaine est de rationaliser le processus d’approvisionnement en outils et équipements essentiels afin de minimiser ou d’éviter les retards dus à des facteurs internes.

5.1 Examen régulier de la procédure de passation de marchés

L’équipe d’approvisionnement de l’AEIC a amélioré son efficacité en employant les moyens suivants :

- Évaluation des demandes d’adaptation au cas par cas;

- Mise en œuvre des exceptions désignées par Services partagés Canada (SPC) en fonction des contraintes de temps ou des préoccupations techniques;
- Accélération de la livraison d'outils spécialisés tels que les logiciels de transcription automatique de la parole.

L'AEIC a amélioré son expertise sur l'accessibilité des technologies de l'information et de la communication grâce aux séances de formation de Services partagés Canada. Ces séances portaient notamment sur les sujets suivants :

- Vue d'ensemble des technologies d'adaptation sur le lieu de travail et des fonctions d'accessibilité des téléphones intelligents;
- Élaboration de la stratégie d'approvisionnement en accessibilité des TIC
- Atelier sur l'accessibilité des documents;
- Accessibilité numérique et inclusion des personnes en situation de handicap.

Afin de renforcer l'accessibilité des processus d'approvisionnement, l'AEIC a amélioré les documents d'orientation destinés aux clients en utilisant des outils de langage clair, des exemples de considérations sur l'accessibilité, des critères d'accessibilité des contrats et des trousses d'accessibilité numérique pour les événements virtuels. En outre, l'AEIC a intégré les exigences d'accessibilité en tant que première étape obligatoire dans tous les processus d'approvisionnement et collabore avec les clients pour s'assurer que les normes d'accessibilité sont incluses dans les propositions de consultation externe.

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

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

6.1 Créer un réseau de personnes en situation de handicap

Comme indiqué dans le Rapport d'avancement de 2023, l'AEIC a mis en place le réseau d'accessibilité, un groupe de consultation ouvert qui se concentre sur l'amélioration de l'accessibilité, le soutien aux personnes en situation de handicap, la promotion de la sensibilisation, la défense des droits et la création d'une communauté inclusive sur le lieu de travail.

Aux fins de l’établissement de rapports sur les objectifs du plan, cette mesure est considérée comme achevée.

6.2 Élaborer et adopter un guide d’accessibilité

En 2028, Normes d’accessibilité Canada publiera sa Norme pour la conception et la prestation de programmes et de services. La norme cernera les obstacles liés aux coûts des programmes et des services, aux politiques dépourvues de considérations d’accessibilité, aux défis comportementaux, à l’accessibilité de la technologie, de l’information et des services à la clientèle, à la conception inclusive des bâtiments et des espaces extérieurs, et à la communication efficace avec les fournisseurs de services. Une fois la norme publiée, l’AEIC élaborera un guide d’accessibilité permettant de se conformer à celle-ci.

En attendant la publication de la norme pour la conception et la prestation de programmes et de services, l’AEIC utilisera le Coin de l’accessibilité pour centraliser l’ensemble des ressources, des outils et du matériel de formation sur l’accessibilité du milieu de travail.

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

Cette approche se fondant sur les données comporte trois volets.

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

L’AEIC utilise des programmes de recrutement fédéraux et des bassins pour les personnes en situation de handicap, tels que La Porte Virtuelle du Talent pour les Personnes en Situation de Handicap et le Programme de stages fédéraux pour Canadiens en Situation de Handicap.

Dans le cadre de la Stratégie d'accessibilité visant à embaucher 5000 nouvelles personnes en situation de handicap d'ici 2025 afin de créer une main-d'œuvre fédérale représentative, l’AEIC met en œuvre des mesures de manière constante pour atteindre ou dépasser ses objectifs. Pour l'année 2022-2023, l’AEIC a atteint 300 % de son objectif de recrutement (l'objectif était de 2, et 6 ont été embauchées), se classant ainsi deuxième dans la fonction publique fédérale. En 2023-2024, l’AEIC a atteint son objectif en obtenant 100 % de son objectif (l'objectif était de 5, et 5 ont été embauchées). Des efforts sont en cours pour garantir que les stratégies de recrutement permettent à l’AEIC de contribuer à combler l'écart de représentation des personnes en situation de handicap.

L’AEIC a récemment mené un processus de recrutement utilisant des évaluations anonymes, dans lequel tous les détails d'identification ont été supprimés des résumés des candidatures des candidats. Cette approche a été adoptée pour garantir une sélection équitable et impartiale et promouvoir l'équité dans les décisions d'embauche.

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

L’AEIC se concentre actuellement sur la mise en place de capacités fondamentales d’établissement de rapports afin de soutenir l’équipe de l’équité en matière d’emploi, de la diversité et de l’inclusion (EEDI) dans une stratégie pluriannuelle d’analyse des données relatives à l’équité en matière d’emploi à tous les stades du cycle de l’emploi. Des ressources telles que les tableaux de bord Power BI pour le suivi des indicateurs clés permettront à l’équipe de l’EEDI de cerner et d’éliminer plus efficacement les obstacles persistants.

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

L’AEIC poursuit l’étude des systèmes d’emploi (ESE) afin de comprendre les défis entourant la représentation, conformément au Plan d’équité en matière d’emploi, de diversité et d’inclusion. L’AEIC a obtenu un financement pour cette initiative et a consulté les membres du comité de la diversité et l’inclusion pour déterminer le travail nécessaire.

L’ESE sera réalisée par un tiers sélectionné dans le cadre d’une demande de propositions (DP). Cette étude vise à cerner et à analyser les obstacles systémiques et comportementaux dans tous les systèmes d’emploi, y compris le recrutement, la sélection, la formation, la promotion et le maintien en poste, qui ont une incidence sur les groupes en quête d’équité, comme les personnes en situation de handicap.

Le processus comprendra :

- L’analyse des données relatives à la main-d’œuvre pour repérer la sous-représentation;
- La réalisation de consultations pour recueillir des idées et des expériences;
- La rédaction de rapports qui ne se limitent pas à repérer les obstacles, mais qui fournissent également des solutions et des recommandations d’amélioration réalisables.

6.4 Centraliser les ressources et dédier un centre de coûts

Un centre de coûts centralisé est en place et désigné pour offrir à l’AEIC une certaine souplesse dans le traitement des demandes d’adaptation en éliminant les obstacles comme les contraintes potentielles sur les budgets sectoriels, permettant ainsi à tous les employés de disposer d’options pour un processus rapide pour de telles demandes.

Aux fins de la production de rapports sur les objectifs du plan, cette action est considérée comme accomplie.

7. Transport

Depuis le lancement de la Directive pour un effectif hybride, des consultations ont eu lieu avec l'ensemble des employés et de nouveaux obstacles rencontrés par les employés ont été cernés, y compris, mais sans s'y limiter :

- de longs trajets qui prolongent la journée de travail;
- les modalités de travail hybrides susceptibles d'affecter la sécurité des déplacements des personnes en situation de handicap;
- un nombre limité de places de stationnement pour vélos sécuritaires en raison de la popularité croissante de ce mode de transport;
- disponibilité limitée du stationnement général et accessible.

L'analyse des consultations et des résultats du sondage est en cours et l'AEIC s'efforcera d'élaborer des mesures à prendre pour éliminer ces obstacles.

8. Culture

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

8.1 Promouvoir les outils d'apprentissage et sensibiliser

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

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

Des initiatives ou événements liés à l'accessibilité en rapport avec des dates commémoratives, incluant, mais sans s'y limiter

- la célébration de la Semaine nationale de l'accessibilité au moyen d'un calendrier d'événements organisés à l'AEIC, dans d'autres ministères fédéraux et au sein de la communauté (mai);
- la célébration de la Semaine internationale des sourds en septembre;
- la célébration du Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap en octobre;
- la célébration du Mois de sensibilisation au TDAH en octobre;

- outre les événements promotionnels, l'AEIC a également publié et promu de multiples ressources telles que le nouveau Coin de l'accessibilité sur son intranet, des programmes de formation axés sur l'accessibilité par l'intermédiaire de l'École de la fonction publique du Canada, ainsi que des ressources et des outils externes comme le Carrefour de l'accessibilité (Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique) et le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

L'AEIC a également élaboré et lancé une nouvelle série d'articles sur l'accessibilité intitulée : *Le saviez-vous?* La série est conçue pour aider les employés à mieux comprendre les obstacles à l'accessibilité en abordant des sujets liés à l'environnement physique, au monde numérique, aux communications et à l'emploi. Chaque article présente des mesures concrètes en matière d'accessibilité et encourage chaque employé à agir et à devenir un agent du changement sur son lieu de travail. Les deux premiers articles de la série *Le saviez-vous?* portaient sur les obstacles à la communication et les documents accessibles. Globalement, les articles visaient à inciter les employés à réfléchir à l'accessibilité avant de commencer à créer de nouveaux articles, de nouveaux formulaires ou de nouveaux rapports, et à intégrer des fonctions d'accessibilité.

Les articles sur les documents accessibles ont fait l'objet d'une large promotion et ont récemment été signalés comme faisant partie des pages les plus fréquemment consultées sur l'intranet de l'AEIC.

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

L'accessibilité figure parmi les cinq priorités de formation de l'AEIC pour 2024-2025, et à ce titre, tous les employés sont tenus de participer à une formation sur l'accessibilité afin d'approfondir leur compréhension du sujet. Le Coin de l'accessibilité comprend également des options de formation recommandées pour les gestionnaires, notamment sur les préjugés inconscients et l'embauche inclusive.

En plus de l'obligation de formation, l'AEIC a également organisé trois ateliers et séances, certains adaptés aux employés occupant des postes de direction, d'autres accessibles à l'ensemble de la population de l'AEIC.

Dans le cadre de la Semaine nationale de l'accessibilité (SNA), l'AEIC a organisé une séance d'information sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Un spécialiste en évaluation du Centre d'expertise en évaluation de la Direction nationale du recrutement (DNR) de la Commission de la fonction publique (CFP) a présenté un exposé informatif à 120 employés.

Dans le cadre du Mois de la sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap (MSEPSH), l'AEIC a tenu un atelier sur l'engagement et la dotation de talents par le biais de l'embauche inclusive des personnes en situation de handicap, présenté par le Réseau ontarien pour l'emploi des personnes handicapées (Ontario Disability

Employment Network [ODEN]). La séance s'adressait aux superviseurs, aux gestionnaires et aux employés des ressources humaines.

L'AEIC a également lancé la série d'ateliers « Comprendre les handicaps », destinée à sensibiliser davantage aux handicaps et à l'accessibilité, à briser les stigmates et à éliminer les idées fausses. Grâce à une sensibilisation et une compréhension accrue, l'AEIC espère améliorer la cohésion des équipes et favoriser des relations de travail plus inclusives et plus solidaires.

Le premier atelier de la série était intitulé « Comprendre la perte d'audition, la surdité et la culture des sourds » avec une conférencière du Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue. Soixante-neuf employés ont participé à l'atelier où la conférencière a parlé de sa perte auditive progressive d'un point de vue personnel et professionnel.

Pour maximiser l'accessibilité globale du contenu, la plupart des séances ont été organisées séparément en français et en anglais, et ont été présentées par PowerPoint Live. Cette plateforme a offert aux participants de nombreuses fonctionnalités clés telles qu'un écran interactif (permettant de naviguer à leur propre rythme), l'activation d'un lecteur d'écran et de sous-titres codés, le mode de contraste élevé, etc.

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

L'AEIC a créé une section pour les gestionnaires dans le Coin de l'accessibilité (site intranet de ressources sur l'accessibilité) afin de fournir des ressources et des outils pour aider les gestionnaires à répondre aux questions concernant l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, la gestion des handicaps, l'embauche inclusive et l'intégration.

Il y a également une section consacrée au processus d'adaptation, conçue pour fournir un soutien et des éclaircissements sur le processus de l'AEIC pour les gestionnaires et les employés. Les outils de discussion axés sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada sont particulièrement propices à la création d'un environnement sûr pour les demandes d'adaptation.

Aux fins de l'établissement de rapports sur les objectifs du plan, cette mesure est considérée comme achevée.

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

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

En 2024-2025, les membres du personnel étaient tenus de suivre au moins un cours de formation lié à chacune des cinq priorités, dont l'une est l'accessibilité. Bien que les cours exacts soient laissés à la discrétion de chaque employé et de son gestionnaire, les cours susmentionnés font partie d'un répertoire de cours recommandés par l'AEIC.

Aux fins de l'établissement de rapports sur les objectifs du plan, cette mesure est considérée comme achevée.

8.2 Soutenir les personnes en situation de handicap

Des mesures visant à soutenir les personnes en situation de handicap au sein de l'AEIC ont été prises dans le cadre des deux activités suivantes :

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

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

S'appuyant sur les travaux déjà réalisés, les cochampions ont collaboré avec le comité de la diversité et l'inclusion afin de déterminer deux priorités pour la mise en œuvre du plan d'accessibilité :

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

De plus, les conversations entre les cadres responsables de l'accessibilité et des installations au sein de l'AEIC ont abouti à une orientation plus cohérente et à des mesures claires.

Un sous-comité a été créé pour examiner les progrès accomplis, les difficultés susceptibles de se présenter et les solutions possibles, ainsi que pour veiller à ce que la mobilisation sur ce point soit continue.

8.2.2 Tirer parti du réseau des personnes en situation de handicap et de notre site intranet pour promouvoir les ressources disponibles pour les employés en situation de handicap en ce qui concerne le bien-être, la santé mentale, la consultation, la gestion des conflits et d'autres soutiens

Le Coin de l'accessibilité comporte une sous-section spécialement consacrée à l'équipe de la santé et de la sécurité au travail (SST) et du mieux-être de l'AEIC. Des

renseignements sur le Programme d’aide aux employés (PAE), qui soutient les ministères fédéraux dans leurs initiatives de mieux-être sur le lieu de travail afin de répondre aux préoccupations des employeurs, des employés et des membres de la famille immédiate, y sont également disponibles.

Le Coin de l’accessibilité fournit également des informations sur la façon de s’inscrire à un groupe de discussion Espace sûr, plus précisément « Espace sûr pour les employés vivant avec un handicap ».

Consultations

Le processus de consultation mis en place pour soutenir la préparation du rapport d’avancement comprenait des consultations avec le réseau d’accessibilité de l’AEIC ainsi que le lancement d’un sondage interne auprès de tous les employés. La Directive pour un effectif hybride et le sondage sur l’accessibilité de l’AEIC ont été lancés pour obtenir un processus de rétroaction sur les obstacles sur le lieu de travail et la mise en œuvre de la Directive pour un effectif hybride. En ce qui concerne les obstacles sur le lieu de travail, l’accent a été misé sur les obstacles physiques, ce qui a permis à l’AEIC de recueillir davantage d’informations et d’élaborer un plan pour y remédier.

Une composante démographique a été ajoutée au sondage afin de réaliser une Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus), en plus de recueillir les rétroactions reçues.

Le sondage a été réalisé en ligne et de manière anonyme. Au total, 245 personnes y ont répondu, soit 34 % des employés. Les participants identifiés comme des personnes ayant un ou plusieurs handicaps représentaient plus de 20 % des réponses reçues.

Résultats

Le sondage a offert de nouvelles perspectives sur la diversité des points de vue et des expériences des employés de l’AEIC, tout en précisant que les résultats du sondage s’appliquent uniquement à ceux qui y ont répondu. Dans l’ensemble, les données quantitatives indiquent que toutes les catégories d’« obstacles » identifiées ci-dessous nécessitent une attention accrue.

- **Obstacles physiques et environnementaux** : Disponibilité limitée des salles de réunion et des espaces privés; zones de travail ouvertes et bruyantes; éclairage intense; équipement défectueux dans les salles de réunion; mauvaise ventilation; absence de stationnement accessible, de portes automatiques et de solutions de rangement; dysfonctionnement des portes tournantes; espace insuffisant dans les toilettes/cuisines; et sensibilités environnementales (p. ex., parfums).
- **Obstacles numériques et technologiques** : Microphones défectueux dans les salles de réunion, systèmes de réservation de bureaux peu fiables, et accès limité aux outils ergonomiques pour les employés occasionnels et temporaires.

- **Obstacles de communication et culturels** : Documents non accessibles, méthodes de communication inefficaces, microagressions et capacitisme créant un inconfort au travail.
- **Obstacles liés à l’emploi et aux politiques** : Exigences de résidence limitant les possibilités de travail à distance.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024 seront analysés et intégrés aux plans et objectifs futurs dès qu’ils seront disponibles. Cela permettra à l’AEIC de mieux comprendre les obstacles cernés au sein de l’AEIC, mais aussi dans l’ensemble de la fonction publique.

Rétroaction

Comme indiqué à la section 3.3 du présent rapport, une nouvelle description du processus de rétroaction et un nouveau formulaire de rétroaction seront publiés sur notre nouvelle page d’accueil sur l’accessibilité. Ces outils offriront un meilleur accès et une option anonyme pour un processus de rétroaction sur l’accessibilité à l’AEIC. La création et la promotion d’une boîte de réception générique spécialement destinée à recevoir les demandes d’accessibilité ont également permis une communication plus facile et plus directe pour les employés et le public.

Questions sur l’élaboration et la mise en œuvre du plan par l’AEIC

L’AEIC a reçu plusieurs questions concernant le centre de coûts consacré à l’accessibilité, qui figurait parmi les objectifs du plan d’accessibilité. Le centre de coûts a été mis en place, mais des questions concernant l’accès et l’utilisation du budget ont été posées par courriel et lors de discussions, et des réponses ont été fournies au cas par cas.

Afin d’élargir la portée des renseignements sur l’accès et l’utilisation du centre de coûts, l’équipe chargée de l’accessibilité ajoutera une section de FAQ sur le centre de coûts dans le Coin de l’accessibilité. Cet ajout devrait permettre d’élargir l’accès au budget, en particulier pour les gestionnaires qui souhaiteraient compléter leurs propres fonds pour répondre à une demande d’adaptation.

Rétroaction sur les séances d’information

La boîte courriel des services d’accessibilité a reçu de la rétroaction positive et constructive sur les séances d’information organisées sur divers sujets liés au thème de l’accessibilité. On a traité l’entièreté de la rétroaction, et rédigé des réponses approfondies et réfléchies, qui ont ensuite été envoyées en temps utile aux participants.

Nouveaux obstacles cernés

Les obstacles à l’accessibilité nouvellement cernés sont liés à :

- divers obstacles physiques (environnement bâti) dans certains bureaux régionaux.

En réponse, l’AEIC a relayé l’information aux équipes concernées et des mises à jour sont attendues.

Dans le cadre de son engagement en faveur de la transparence et de la réactivité, l’AEIC évalue avec diligence tous les commentaires reçus. Les mesures et/ou considérations appropriées seront intégrées dans la planification et les rapports futurs, le cas échéant.