



Plan sur l'accessibilité Agriculture et Agroalimentaire Canada

2022-2025

Inclusif dès la conception, accessible par défaut

Meilleur employeur pour la diversité au Canada en 2021, d'après MediaCorp



Agriculture et
Agroalimentaire Canada

Agriculture and
Agri-Food Canada

Canada

Plan sur l'accessibilité Agriculture et Agroalimentaire Canada

© Sa Majesté le roi du Canada, représentée par la ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire, (2022)

Version électronique disponible à l'adresse [Plan provisoire sur l'accessibilité Agriculture et Agroalimentaire Canada - agriculture.canada.ca](https://agriculture.canada.ca)

No de catalogue A1-36F-PDF

ISSN 2817-1527

No d'AAC 13143F

Issued also in English under the title Agriculture and Agri-Food Canada Interim Accessibility Plan

Pour de plus amples renseignements, rendez-vous sur agriculture.canada.ca ou composez sans frais le 1-855-773-0241.

Table des matières

Message du sous-ministre

Message du Réseau des personnes handicapées

Sommaire

La Loi canadienne sur l'accessibilité

Miser sur nos forces

Élaboration du plan sur l'accessibilité – Processus consultatif

Obstacles à l'accessibilité – Ce que nous avons entendu

Priorités et résultats escomptés

- Changement de culture, formation et sensibilisation
- Emploi
- Conception et prestation de programmes et de services
- Environnement bâti
- Technologies de l'information et des communications
- Acquisition de biens, de services et d'installations

Engagements pour 2022-2025, par domaine prioritaire

Mise en œuvre, surveillance et production de rapports

Processus de rétroaction du Ministère

Renseignements généraux

Glossaire

Message du sous-ministre

C'est avec beaucoup de fierté que je vous présente notre premier plan sur l'accessibilité, qui se fonde sur la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) entrée en vigueur en 2019. Il s'agit d'un plan triennal provisoire sur l'accessibilité qui a été rédigé dans l'attente de la publication de la version définitive du *Règlement canadien sur l'accessibilité* dans la Gazette du Canada et de la publication des lignes directrices concernant les plans sur l'accessibilité pour les organismes fédéraux.



Chris Forbes
sous-ministre

Vous y trouverez nos résultats attendus, les domaines prioritaires que nous avons établis ainsi que les mesures qui seront prises, en collaboration avec des personnes handicapées, afin de recenser, d'éliminer et de prévenir les obstacles en milieu de travail de même que dans nos politiques, nos programmes et nos services. Je suis très fier du travail que nous accomplissons au sein d'Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) et de la façon dont nous agissons de concert pour remplir notre mandat. C'est collectivement que nous œuvrons à la création d'une culture de travail respectueuse et inclusive à tous les niveaux, où chacun est habilité et soutenu pour atteindre son plein potentiel.

Au cours de l'année écoulée, l'équipe de direction et moi-même avons rencontré les réseaux de diversité et d'inclusion du Ministère, y compris le Réseau des personnes handicapées, pour discuter des questions de harcèlement systémique et de discrimination ainsi que des obstacles à l'équité et à l'inclusion. Il est clair que de nombreux employés ont été victimes de discrimination, qu'elle soit interpersonnelle ou systémique. Les effets de cette discrimination sont très concrets. Elle peut limiter la contribution des employés touchés au sein du Ministère, avoir des répercussions sur leur carrière et provoquer une souffrance importante chez ces personnes. On nous a expliqué que les pratiques de recrutement, de progression de carrière et de maintien en poste constituaient des obstacles à l'augmentation de la représentation et à la création d'un milieu de travail plus diversifié et inclusif. Nous avons également constaté que le manque de soutien centralisé pour les questions d'accessibilité et d'adaptation a eu des répercussions sur les employés, ce qui souligne la nécessité de faire plus dans ce domaine et de réduire les obstacles systémiques afin que les employés handicapés puissent réaliser leur plein potentiel.

Comme l'indique ce plan, l'équipe de direction et moi-même nous nous engageons :

- à former et à fournir des occasions d'apprentissage et de perfectionnement ainsi que des formations obligatoires (le cas échéant) aux employés à tous les niveaux et dans tous les domaines d'expertise afin de construire une culture de travail équitable, où chacun est habilité et soutenu pour atteindre son plein potentiel;
- à accroître la représentation des personnes handicapées en soutenant l'engagement de la Commission de la fonction publique, dans le cadre de la [Stratégie sur l'accessibilité](#), d'embaucher 5 000 nouvelles personnes handicapées d'ici 2025, en embauchant 355 employés à AAC, notamment par l'intermédiaire d'[initiatives d'embauche ciblées et de répertoires à l'échelle de la fonction publique](#);

- à créer un fonds centralisé pour toutes les demandes d'adaptation et à renforcer la gouvernance pour la gestion du handicap et les programmes de bien-être au travail en vue de fournir des solutions d'adaptation transparentes, opportunes et intégrées avec des processus normalisés et simplifiés;
- à transformer le bureau de l'accessibilité en un « centre d'excellence » qui servira de plaque tournante pour toutes les activités liées à l'accessibilité tout en assurant l'orientation et la cohésion des efforts du Ministère pour atteindre les objectifs en matière d'accessibilité;
- à renforcer nos capacités et nos aptitudes, alors que la numérisation des activités s'accélère, en vue de tenir compte de l'accessibilité dès le départ pour que les produits, les services et les contenus numériques issus des technologies de l'information et de communication soient utilisables par tous, quelles que soient leurs capacités ou leurs incapacités;
- à revoir nos politiques, nos programmes et nos modèles de services afin de veiller à ce qu'ils soient accessibles et inclusifs.

Je vous invite tous et toutes à joindre vos efforts aux nôtres pour continuer de faire d'AAC un milieu de travail inclusif, diversifié et accessible où nos collègues handicapés ont une chance égale de réussir et de contribuer à la croissance et au développement d'un secteur agricole et agroalimentaire durable, diversifié, concurrentiel et innovant.

Message du Réseau des personnes handicapées

Les incapacités se manifestent sous différentes formes; elles ne font aucune discrimination de couleur de peau, d'âge, de race ou de croyances. Le monde compte actuellement plus d'un milliard de personnes handicapées et ce nombre devrait augmenter avec le vieillissement de la population et la prévalence des maladies chroniques. Les contraintes posées par un handicap ne sont pas toujours physiques; elles peuvent être sensorielles, cognitives ou psychologiques et se produire de façon récurrente, épisodique, permanente ou progressive.



Pamela Warburton (à gauche) et Katherine Whybourne (à droite),

Au Canada, les handicaps sont plus fréquents qu'on peut le penser. En fait, d'après l'[Enquête canadienne sur l'incapacité](#) menée par Statistique Canada en 2017, plus d'une personne sur cinq (22 %), ou près de **6,2 millions** de Canadiennes et de Canadiens, vit avec au moins un handicap. Souvent ignorés, les handicaps cachés ou non visibles comptent pour plus de 70 % de la totalité des handicaps.

Même si elles forment une vaste communauté éduquée, les personnes handicapées sont largement sous-représentées dans la population active canadienne. Elles ont de 20 % à 60 % plus

de chances d'être sans emploi, et le taux de chômage va croissant plus le handicap est grave ou permanent.

Ceux qui ont la chance d'obtenir un emploi voient des obstacles se dresser devant eux (physiques, administratifs, institutionnels, technologiques et comportementaux) qui se traduisent par des possibilités de promotion et de maintien en poste qui sont nettement inférieures, y compris au sein du gouvernement fédéral.

Pourtant, l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées présentent de nombreux avantages. Par exemple, on estime que la hausse de la productivité et de la production associée à une participation accrue des personnes handicapées au marché du travail et les revenus qui s'y rattachent seraient susceptibles d'accroître le PIB canadien de 3,2 %.

L'accessibilité est un droit de la personne; il s'agit de faire tomber les obstacles et de créer des milieux accessibles pour tout le monde, c'est-à-dire des milieux qui répondent aux besoins de chacune et de chacun, par exemple grâce à des technologies inclusives comme des lecteurs d'écran et du sous-titrage codé; à des pratiques d'embauche axées sur la compréhension des capacités du candidat ou de la candidate et auxquelles tout le monde peut contribuer; à des documents et à du contenu inclusifs; à des politiques, des programmes et des services modulables et inclusifs.

Nous sommes ravies de ce premier plan sur l'accessibilité, qui repose sur les sept domaines prioritaires à améliorer recensés dans la [*Loi canadienne sur l'accessibilité*](#). Nous sommes également heureuses de la mise sur pied d'un centre d'excellence visant à coordonner les améliorations en matière d'accessibilité.

Si vous êtes une personne vivant avec un handicap, qu'il soit visible ou non, rappelez-vous que vous n'êtes pas seule. Nous vous invitons à embarquer avec nous dans l'aventure de la transformation de notre culture organisationnelle et de nos politiques et programmes afin de créer un état d'esprit axé sur l'accessibilité. Pour toute question, n'hésitez pas à nous écrire à aafc.pwdn-rph.aac@canada.ca. Vous pouvez également suivre le processus de rétroaction décrit dans le présent document pour transmettre au Ministère vos commentaires sur les obstacles que vous rencontrez dans notre organisation ou sur la mise en œuvre de ce plan.

L'avenir est accessible!

Sommaire

En attendant la publication de la version définitive du *Règlement canadien sur l'accessibilité* et la publication des lignes directrices concernant les plans d'accessibilité, AAC a rédigé le présent plan triennal provisoire sur l'accessibilité. Ce plan d'accessibilité jette les bases qui permettront de créer un milieu de travail accessible et inclusif à tous les niveaux d'AAC tout en faisant progresser nos efforts en vue d'une plus grande représentation dans le secteur agricole et agroalimentaire.

Le saviez-vous?

8,7 % des membres du personnel d'AAC ont déclaré avoir une incapacité. Parmi ces personnes, 37,8 % ont affirmé avoir une incapacité liée à la santé mentale.

– Résultats du SAFF 2020

Voici la vision de ce plan : être inclusif dès la conception et accessible par défaut. Un lieu de travail totalement inclusif est un lieu productif, où chacun peut contribuer pleinement et où les différents points de vue sont pris en compte dans les décisions. L'accessibilité est une responsabilité que se partagent les gestionnaires et les employés. Ce plan comprend quatre résultats, six domaines prioritaires clés fondés sur la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et des engagements de haut niveau qui guideront notre travail en matière d'inclusion des personnes handicapées et nous permettront d'abandonner l'approche fragmentée actuelle pour adopter systématiquement le point de vue de l'accessibilité dans tout ce que nous faisons.

Ce plan est axé sur la réalisation de quatre résultats. Nous saurons que nous avons réalisé notre vision lorsque :

- les personnes handicapées seront embauchées dans l'ensemble des groupes professionnels, qu'elles seront mobilisées et qu'elles profiteront d'un soutien rapide et de possibilités d'avancement professionnel leur permettant d'atteindre leur plein potentiel;
- les personnes handicapées, tant au sein du personnel que des intervenants, auront un accès équitable à l'environnement bâti, aux programmes et aux services, aux technologies de l'information et des communications ainsi qu'à un contenu accessible rédigé en langage clair;
- les membres du personnel de tous les niveaux connaîtront les objectifs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, c'est-à-dire l'atteinte d'une participation pleine et égale de toutes les personnes, en particulier des personnes handicapées, à notre société ainsi que le recensement, l'élimination et la prévention des obstacles à l'accessibilité;
- les politiques, les programmes et les services seront accessibles et feront la promotion de la diversité et de l'inclusion dans le secteur agricole et agroalimentaire.

Ce plan a été conçu pour atteindre l'objectif de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui consiste à éliminer les obstacles qui entravent la participation pleine et égale des personnes handicapées et d'éviter que de nouveaux obstacles de ce type apparaissent tout en relevant les défis relevés lors du processus de consultation ministériel. Nos six domaines prioritaires, qui s'appuient sur les sept domaines recensés par la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, sont les suivants :

- Changement de culture, formation et sensibilisation
- Emploi
- Conception et prestation de programmes et de services
- Environnement bâti
- Technologies de l'information et des communications (TIC)
- Acquisition de biens, de services et d'installations

Les domaines prioritaires « Communications, autres que les TIC » et « Transport », tels qu'ils sont définis dans la Loi, diffèrent de ceux d'AAC, car les engagements et les activités liés à ces domaines sont pris en compte dans le domaine prioritaire propre à notre organisme, à savoir « Changement de culture, formation et sensibilisation ».

Étant donné que la qualité d'un plan stratégique dépend de sa mise en œuvre et de son exécution, nous allons hiérarchiser les engagements et élaborer un plan de mise en œuvre et d'exécution assorti d'échéances et de responsabilités claires pour chacun des six domaines prioritaires.

Pour s'assurer que les plans d'accessibilité ne sont pas seulement des documents qui restent sur une étagère, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige que les entités réglementées, comme Agriculture et Agroalimentaire Canada, préparent et publient des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre de leurs plans d'accessibilité. Des indicateurs seront élaborés pour permettre le suivi de ce plan et la production de rapports connexes.

La Loi canadienne sur l'accessibilité

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA), qui est entrée en vigueur en 2019, vise une participation pleine et égale de toutes les personnes, notamment des personnes handicapées, à la société. Il s'agit d'un instrument législatif vaste et important qui prévoit le recensement, l'élimination et la prévention des obstacles dans sept domaines prioritaires :

- l'emploi;
- l'environnement bâti;
- les technologies de l'information et des communications (TIC);
- les communications, autres que les TIC;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations;
- la conception et la prestation de programmes et de services;
- le transport.

La Loi relève de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées.

Considérant que les incapacités des personnes ne découlent pas de leur état, mais plutôt de milieux qui ne sont ni accessibles, ni facilitants, ni accueillants, la Loi donne une définition exhaustive des handicaps et des obstacles :

- **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.
- **Obstacle** : Tout élément – notamment celui qui est 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 des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.

Conformément à la Loi, les entités réglementées doivent, tous les trois ans, préparer et publier, en consultation avec des personnes handicapées, un plan sur l'accessibilité qui décrit comment elles prévoient recenser, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité dans les domaines prioritaires prévus par la Loi. Celle-ci exige également que les entités réglementées mettent en place un processus leur permettant de recueillir des commentaires à propos de leur plan, et qu'elles préparent chaque année un rapport d'étape décrivant la mise en œuvre du plan.

Le gouvernement désignera deux hauts fonctionnaires qui, en vertu des dispositions relatives à la planification et à la production de rapports de la Loi canadienne sur l'accessibilité, seront chargés d'appliquer celle-ci de même que ses règlements d'application à paraître dans la Gazette du Canada, Partie II. Ces personnes seront respectivement Commissaire à l'accessibilité au sein de la Commission canadienne des droits de la personne ainsi qu'agent ou agente d'accessibilité.

La Loi prévoit aussi la constitution de l'organisation [Normes d'accessibilité Canada](#), dont le mandat est d'élaborer et de réviser des normes d'accessibilité. Quatre normes sont en cours d'élaboration dans les domaines prioritaires de l'emploi, du langage clair, de l'évacuation d'urgence (sorties de secours) et des espaces extérieurs. Leur achèvement est prévu pour 2022 ou 2023.

Le saviez-vous?

79 % des membres du personnel d'AAC estiment que leur ministère ou organisme respecte les différences individuelles (p. ex. la culture, la façon de travailler, les idées, les capacités). Cette proportion est de 77 % à l'échelle de la fonction publique.

– Résultats du SAFF 2020

Pour faciliter la mise en œuvre de la Loi, le gouvernement a aussi fondé, au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor, le [Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique](#), lequel a mis au point [Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), un guide permettant à la fonction publique de préparer ses propres plans de recensement et d'élimination des obstacles.

Miser sur nos forces

Traditionnellement, Agriculture et Agroalimentaire Canada a toujours été un employeur de choix dans la fonction publique fédérale et est tout particulièrement enclin à favoriser des milieux de travail diversifiés et inclusifs où tous sont amenés à réaliser leur plein potentiel et à contribuer aux priorités organisationnelles.

Le Ministère comporte un réseau dynamique de personnes handicapées, auquel s'ajoutent le Réseau de l'inclusivité et de la diversité des genres et de la sexualité, le Cercle de réseautage des employés autochtones, le Réseau des minorités visibles ainsi que le Réseau des femmes en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques. Ces réseaux s'assurent qu'AAC poursuit sa croissance en continuant d'offrir un milieu de travail inclusif, respectueux et diversifié. Ils se composent de bénévoles issus du personnel et sont appuyés par des sous-ministres adjoints et des champions provenant de la direction.

Le Ministère s'est aussi doté du Secrétariat du Réseau de la diversité et de l'inclusion, qui tient des réunions mensuelles avec les coprésidents des réseaux et d'autres intervenants de la communauté des gestionnaires et des équipes de gestion du bien-être et des incapacités. Les incapacités étant l'affaire de tous et de toutes, ces réunions favorisent les discussions horizontales au sujet des inégalités systémiques et tiennent lieu de tribune où étudier ces enjeux dans une perspective intersectionnelle.

Un changement de culture efficace et durable n'est pas possible sans l'appui de la haute direction. Ainsi, l'équipe de direction du Ministère a pris contact avec tous les réseaux, dont le Réseau des personnes handicapées (RPH), et a organisé une table de discussion horizontale portant sur les obstacles à la diversité et à l'inclusion et regroupant toute une gamme de voix.

Cette année, le Ministère a relancé la Pépinière d'idées, qui porte une attention particulière à l'avenir du travail après la pandémie, à l'élimination des obstacles à l'accessibilité et à l'écologisation d'AAC. La Pépinière d'idées est une initiative populaire qui favorise l'autonomie des membres du personnel en soutenant et en finançant leurs idées en vue d'adopter de nouveaux outils ainsi que de nouvelles approches et technologies visant à améliorer le milieu de travail et la façon dont le Ministère mène ses activités.

La pandémie de COVID-19 a apporté un lot de défis inédits pour les personnes handicapées, mais a aussi favorisé les mesures d'adaptation et l'inclusion en entraînant des conditions de travail hybrides et en donnant aux membres du personnel la possibilité de trouver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Tandis que nous passons de l'intervention d'urgence à des conditions de travail plus souples et dispersées pour l'avenir, nous continuerons de solliciter la collaboration de tous les intervenants afin de créer un milieu de travail exempt d'obstacles.

Élaboration du plan sur l'accessibilité – Processus consultatif

Le présent plan a été élaboré et sera mis en œuvre conformément au principe « **Rien sans nous** », qui a été initié par des personnes handicapées et est devenu le thème central de la [Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies](#). Ce principe affirme qu'il est nécessaire de faire valoir la voix des personnes handicapées dès le début de tout processus de planification, plutôt que de l'écouter après coup.

Nous avons entamé des consultations auprès des coprésidentes du RPH en novembre 2020 afin de connaître leurs préoccupations et de définir les domaines prioritaires les plus pertinents pour notre plan. Grâce aux commentaires recueillis, nous avons pu dresser un plan d'action évolutif à soumettre à de plus vastes consultations, lesquelles ont eu lieu auprès de personnes handicapées, d'autres réseaux de la diversité et de l'inclusion, des directions générales, des régions ainsi que des comités de gouvernance et de gestion du Ministère.

Nous avons mené ces consultations selon une approche ascendante et descendante en encourageant les employés handicapés, le personnel de tous les niveaux et la haute direction à engager un dialogue sincère sur l'accessibilité au sein de notre organisation. Au cours de ces consultations, nous avons accru la sensibilisation ministérielle à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* en recensant les préoccupations, les obstacles et les solutions potentielles avant d'établir, en définitive, les domaines prioritaires du Ministère.

Le saviez-vous?

Les types d'aménagements du lieu de travail les plus couramment demandés sont les régimes de travail flexibles (27 %), les modifications du poste de travail (15 %) et les aides humaines ou techniques (6 %).

– Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017

Ces consultations ont conduit à la rédaction de documents de deux pages résumant le contexte et les principales considérations et questions associées à chacun des six domaines prioritaires. Ces documents ont facilité la mobilisation des personnes handicapées et des intervenants du Ministère dans la détermination des initiatives à inclure dans le plan. En tout, huit séances de mobilisation ont été organisées et des réunions virtuelles ont été tenues avec des personnes handicapées ainsi que le Comité de la direction

générale sur l'accessibilité et le Comité de gestion du Ministère en vue de recueillir des commentaires sur les engagements provisoires.

Pour finir, nous avons sollicité les membres du RPH et avons mené de vastes consultations ministérielles afin d'obtenir de la rétroaction sur le plan provisoire avant qu'il ne soit révisé une dernière fois, puis approuvé par les comités de gouvernance concernés au sein d'AAC.

Obstacles à l'accessibilité – Ce que nous avons entendu

Le présent plan provisoire sur l'accessibilité reflète la vision, l'opinion et les idées de personnes handicapées à l'échelle du Ministère. La présente section résume ce que nous avons entendu lors de nos consultations initiales et du processus de mobilisation des intervenants. Aux commentaires reçus mentionnés ci-dessous s'ajoutent les résultats de sondages, d'études et d'autres analyses de recherche destinés à élaborer, à renforcer et à peaufiner le plan.

- Manque d'information, de soutien et de responsabilisation en ce qui a trait aux enjeux perpétuels de harcèlement et de discrimination systémiques, en particulier pour les personnes ayant des incapacités existantes, nouvelles ou évolutives et pour celles nécessitant des mesures d'adaptation ou de soutien lors du retour sur le lieu de travail;
- Absence de centralisation du soutien et du financement en ce qui concerne les mesures d'adaptation (comme dans le cas d'un guichet unique);
- Manque de formation et d'orientation, chez le personnel de tous les niveaux, relativement à l'accessibilité, aux mesures d'adaptation, à l'inclusion et aux obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées;
- Manque de confiance chez les gestionnaires et les superviseurs afin de consentir rapidement à l'adoption de mesures d'adaptation pour des membres du personnel sans que ceux-ci doivent « prouver » leurs besoins;
- Délais prolongés pour la mise en place des mesures d'adaptation, en particulier pour l'acquisition d'articles, d'appareils et de logiciels fonctionnels, ce qui a des conséquences importantes pour les personnes handicapées, et ce, à toutes les étapes du cycle de vie du personnel (à savoir l'embauche, l'intégration, le perfectionnement, le maintien en poste et la fin d'emploi);
- Manque de possibilités d'avancement professionnel propres aux personnes handicapées;
- Conception des espaces de travail selon un « modèle universel », ce qui nuit aux conditions de travail des personnes handicapées en négligeant les besoins individuels des membres du personnel;
- Délais prolongés pour l'acquisition d'articles, d'appareils et de logiciels fonctionnels, ce qui constitue une difficulté majeure, tant pour le personnel que pour les gestionnaires;
- Fardeau de « prouver » la nécessité d'une mesure d'adaptation incombant à la personne concernée ainsi qu'à son ou à sa gestionnaire;
- Souvent, les mesures d'adaptation mises en place pour un membre du personnel ne correspondent pas à ce qui a été demandé dans la demande officielle;
- Crainte, de la part des gestionnaires, de mal utiliser des fonds publics en répondant à un souhait plutôt qu'à un besoin;

- Une formation sur l'accessibilité devrait être obligatoire pour les gestionnaires et les superviseurs, mais devrait aussi être offerte au personnel qui soutient et conseille ces personnes (p. ex. les conseillers et conseillères).

Priorités et résultats escomptés

Le plan d'accessibilité d'AAC permettra de s'assurer que :

- les personnes handicapées seront embauchées dans l'ensemble des groupes professionnels, qu'elles seront mobilisées et qu'elles profiteront d'un soutien rapide et de possibilités d'avancement professionnel leur permettant d'atteindre leur plein potentiel;
- les personnes handicapées, tant au sein du personnel que des intervenants, auront un accès équitable à l'environnement bâti, aux programmes et aux services, aux technologies de l'information et des communications ainsi qu'à un contenu accessible rédigé en langage clair;
- les membres du personnel de tous les niveaux connaîtront les objectifs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, c'est-à-dire l'atteinte d'une participation pleine et égale de toutes les personnes, en particulier des personnes handicapées, à notre société ainsi que le recensement, l'élimination et la prévention des obstacles à l'accessibilité;
- les politiques, les programmes et les services seront accessibles et feront la promotion de la diversité et de l'inclusion dans le secteur agricole et agroalimentaire.

En nous fondant sur les domaines prioritaires de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nous avons établi les priorités et engagements qui suivent en vue d'atteindre les résultats escomptés. Ces priorités et engagements font partie de notre stratégie collective pour créer une culture axée sur l'accessibilité et renforcer la diversité et l'inclusion au sein de notre Ministère comme du secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

Domaine prioritaire : Changement de culture, formation et sensibilisation

Nous allons renforcer l'inclusion des personnes handicapées, la sensibilisation à l'accessibilité et la confiance dans l'ensemble du Ministère afin de veiller à offrir un milieu de travail attirant pour les personnes handicapées et d'éliminer les préjugés, le capacitisme et la stigmatisation envers les personnes handicapées à tous les niveaux. Nous allons également améliorer la gouvernance, le leadership et la responsabilisation ministériels dans l'optique de centraliser le financement et le soutien aux personnes handicapées et d'accroître leur participation aux processus décisionnels. La production de communications internes et externes accessibles et inclusives constituera aussi une priorité.

Domaine prioritaire : Emploi

Nous collaborerons avec la Commission de la fonction publique et d'autres intervenants afin de mettre sur pied des initiatives pangouvernementales et d'augmenter la représentativité dans les groupes et niveaux professionnels. De plus, nous améliorerons les conditions propices au succès, par exemple en assurant une mise en place rapide des mesures d'adaptation demandées ainsi qu'une intégration, un maintien en poste et un avancement professionnel plus efficaces pour les personnes handicapées.

Domaine prioritaire : Conception et prestation de programmes et de services

Nous nous attaquerons à la sous-représentation dans le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire et nous nous donnerons les moyens de co-concevoir et de mettre en œuvre des politiques, des programmes et des services accessibles et inclusifs par le biais de canaux multiples, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. La rétroaction de même que l'apprentissage et l'amélioration continus s'inscriront au cœur de notre approche.

Domaine prioritaire : Environnement bâti

Nous travaillerons avec des personnes handicapées afin d'être proactifs dans l'amélioration de l'accessibilité de l'environnement bâti, dans un esprit « inclusif dès la conception, accessible par défaut ». Ces efforts tiendront compte de l'avenir du travail hybride (p. ex. l'alternance entre le travail au bureau et le travail à domicile) après la pandémie de COVID-19 ainsi que des conséquences de celle-ci sur les personnes handicapées et leurs espaces de travail.

Domaine prioritaire : Technologies de l'information et des communications (TIC)

Au fil de la transition vers le numérique, nous renforcerons nos capacités pour tenir compte de l'accessibilité dès le départ, de sorte que les produits, les services et le contenu numérique en lien avec les technologies de l'information et des communications puissent être utilisés par tout le monde, sans égard à leurs capacités ou incapacités.

Domaine prioritaire : Communications, autres que les TIC

Les engagements liés à ce domaine prioritaire de la Loi sont couverts par le domaine prioritaire d'AAC intitulé « Changement de culture, formation et sensibilisation ».

Domaine prioritaire : Acquisition de biens, de services et d'installations

Nous mettrons en place et tirerons parti des principes, des règles et des pratiques d'approvisionnement visant à faire progresser les objectifs en matière d'accessibilité, y compris l'accélération des approbations pour l'achat d'appareils fonctionnels.

Domaine prioritaire : Transport

Ce domaine prioritaire de la Loi ne s'applique pas à AAC.

Engagements pour 2022-2025, par domaine prioritaire

Les engagements exposés dans le présent plan seront mis en application d'ici décembre 2025. Leur mise en œuvre sera appuyée par des plans de mise en œuvre et d'exécution évolutifs pour chaque domaine prioritaire, ainsi que par la participation et la collaboration continues de personnes handicapées.

Le plan comporte trois éléments centraux :

- l'élaboration de plans de mise en œuvre et d'exécution pour chacun des six domaines prioritaires de ce plan provisoire triennal sur l'accessibilité, assortis d'échéances et de responsabilités claires;
- la transformation du bureau de l'accessibilité en un « **centre d'excellence** » qui servira de plaque tournante pour toutes les activités liées à l'accessibilité et assurera le leadership et la cohésion des efforts du Ministère pour atteindre les objectifs en matière d'accessibilité au sein du Ministère et du secteur. Le centre fournira des conseils et un soutien pour l'intégration de l'accessibilité dans les pratiques, les processus, les services et les programmes de l'organisation;
- la mise sur pied d'un comité consultatif hybride composé de membres du personnel ayant une expérience liée à l'accessibilité et d'experts externes.

Engagements par domaine prioritaire : Changement de culture, formation et sensibilisation

- Créer un fonds centralisé pour toutes les demandes d'adaptation et renforcer la gouvernance pour la gestion du handicap et les programmes de mieux-être au travail en vue de fournir des solutions d'adaptation transparentes, opportunes et intégrées avec des processus normalisés et simplifiés;
- Transformer le bureau de l'accessibilité en un « centre d'excellence » qui servira de plaque tournante pour toutes les activités liées à l'accessibilité et assurera l'orientation et la cohésion des efforts du Ministère pour atteindre les objectifs en matière d'accessibilité;
- Instaurer le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada à titre d'outil de communication permettant aux membres du personnel et aux gestionnaires d'échanger des renseignements sur les mesures d'adaptation et d'adopter une approche « d'approbation par défaut » de telles mesures;

Parmi les personnes ayant indiqué vivre de la discrimination, 13 % ont vécu de la discrimination liée à une incapacité. Cette proportion est de 16 % à l'échelle de la fonction publique.

– Résultats du SAFF 2020

- Faire de la sensibilisation quant aux objectifs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, y compris de parvenir à éliminer les obstacles au Canada, de changer la culture, d'élaborer des normes, de surveiller l'état de la situation et de produire des rapports à cet effet;
- Fournir aux gestionnaires, aux superviseurs et aux spécialistes des ressources humaines de tous les niveaux une formation obligatoire sur l'accessibilité, les obstacles et l'inclusion dans le but de bâtir une organisation confiante axée sur l'accessibilité;
- Encourager la participation des personnes handicapées dans les groupes de travail, les comités, les initiatives de transformation et les équipes de projets ministériels et interministériels;
- Faire la promotion des pratiques de communication accessibles et inclusives à l'interne comme à l'externe, en conformité avec les plus récentes règles pour l'accessibilité des contenus Web, et fournir de la formation et du soutien pour la création de contenus accessibles et rédigés en langage clair, notamment les documents et le contenu Web;
- Renforcer les comités de gouvernance sur l'accessibilité, la diversité et l'inclusion, et mettre sur pied un comité consultatif hybride composé de membres du personnel ayant une expérience liée à l'accessibilité et d'experts externes dans les domaines de l'environnement bâti, des technologies de l'information et des communications ainsi que de la conception et de la prestation de programmes et de services.

Engagements par domaine prioritaire : Emploi

- Mener des initiatives de recrutement ciblé parmi les différents niveaux et groupes professionnels afin de contribuer à l'atteinte de l'objectif de recrutement du Ministère et de respecter l'engagement de 355 recrutements pris dans le cadre de la [Stratégie sur l'accessibilité](#), qui vise l'embauche de 5 000 personnes handicapées d'ici 2025;
- Offrir un soutien ciblé aux personnes handicapées en ce qui concerne l'avancement professionnel et le leadership;
- Veiller à ce que les outils, les approches et les ressources de dotation et d'évaluation soient accessibles et inclusifs, en mettant l'accent sur une sensibilisation accrue aux mesures d'adaptation en matière d'évaluation et à l'application des principes de langage clair dans les communications et à toutes les étapes du processus de nomination;

[La Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement de la Commission de la fonction publique a révélé que, parmi les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi, les personnes handicapées ont connu la plus forte baisse de représentation, tant à l'étape de l'évaluation qu'à celle de la nomination.](#)

- Offrir des incitatifs comme des conditions de travail flexibles ou des possibilités de travail partagé en vue de soutenir le recrutement et le maintien en poste des personnes handicapées;
- Passer en revue les conclusions de la [Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement](#) de la Commission de la fonction publique, en combinaison avec celles de l'Examen des systèmes d'emploi 2021 sur le recensement des obstacles systémiques, afin d'élaborer et de promouvoir des pratiques d'embauche plus inclusives;
- Mesurer les avancées et améliorer l'expérience en milieu de travail des personnes handicapées en étudiant les résultats des sondages, les commentaires reçus ainsi que le cycle de vie du personnel;
- Accorder la priorité à la mise en œuvre d'initiatives pangouvernementales pertinentes, comme le projet de modernisation de la déclaration volontaire et le programme d'ambassadeurs de l'évaluation de l'accessibilité de la Commission de la fonction publique.

Engagements par domaine prioritaire : Conception et prestation de programmes et de services

- Revoir les politiques et les programmes externes destinés au public afin de recenser et d'éliminer la discrimination systémique, telle que le capacitisme et le racisme, ainsi que les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion des personnes handicapées posés par ces politiques;
- Améliorer la représentation et éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes sous-représentés dans le secteur agricole et agroalimentaire en mettant sur pied un cadre et un plan d'action ministériels proposant des efforts à grande échelle et des initiatives ciblées reconnaissant les besoins uniques des personnes handicapées. Nous réaliserons aussi une analyse qualitative intersectionnelle et cernerons les besoins en matière de données dans les programmes et la chaîne de valeur;
- Prendre les moyens nécessaires pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles et inclusifs. Nous nous engageons à utiliser l'outil d'analyse comparative entre les sexes+ pour tenir compte des besoins et circonstances propres aux personnes handicapées qui peuvent être touchées par nos politiques, nos programmes et nos décisions;
- Soutenir les partenaires du portefeuille dans le renforcement de leur approche de la diversité et de l'inclusion dans leurs activités organisationnelles;
- Veiller à ce que les propositions de nouveaux programmes et services internes et externes tiennent compte de l'accessibilité dès leur conception;

- Réviser les politiques, les pratiques et les règles internes dans l'optique d'éliminer les obstacles et de soutenir l'inclusion des personnes handicapées, notamment en améliorant les procédures liées aux mesures d'adaptation, au transport et à l'approvisionnement;
- Susciter un enthousiasme et un intérêt envers l'agriculture canadienne chez les groupes sous-représentés, y compris les personnes handicapées, grâce à des mesures promotionnelles ciblées et à l'administration du programme Agri-diversité.

Engagements par domaine prioritaire : Environnement bâti

- Traiter les 22 points soulevés dans les initiatives pour des mesures d'accessibilité prospectives de Services publics et Approvisionnement Canada en vue d'éliminer les obstacles manifestes dans l'environnement bâti;

 78 % des membres du personnel d'AAC ont indiqué que leur environnement physique convient aux exigences de leur travail. Cette proportion est la même à l'échelle de la fonction publique.
 – Résultats du SAFF 2020

- Consulter les personnes handicapées au sujet de l'accessibilité de l'environnement bâti par l'intermédiaire de sondages et de consultations;
- Définir les critères d'accessibilité correspondant aux [principes de la conception universelle](#) à appliquer aux projets de réfection et aux nouvelles constructions;
- Concevoir une stratégie rentable axée sur l'utilisateur afin d'évaluer régulièrement l'accessibilité des installations d'AAC.

Engagements par domaine prioritaire : Technologies de l'information et des communications

- S'assurer que les nouveaux systèmes, y compris le matériel et les logiciels développés à l'interne ou achetés à des fournisseurs, satisfont aux normes d'accessibilité modernes;
- Augmenter la capacité du Ministère d'évaluer et de mettre à l'essai l'accessibilité de ses systèmes de technologies de l'information en recrutant du personnel vivant avec des incapacités diverses;

 86 % des membres du personnel d'AAC ont indiqué avoir les outils, les technologies et le matériel nécessaires pour remplir leurs fonctions. Cette proportion est de 83 % à l'échelle de la fonction publique.
 – Résultats du SAFF 2020

- Renforcer la gouvernance et les procédures en matière d'accessibilité par la formation et la sensibilisation en vue de favoriser un état d'esprit axé sur l'accessibilité en matière de solutions numériques et de technologies de l'information;
- Concevoir des outils d'apprentissage continu pour soutenir la collaboration, la littératie numérique ainsi que les conditions de travail flexibles et hybrides au fil de la transition vers le numérique;

- Consulter les personnes handicapées au sujet de l'accessibilité des outils et des technologies de l'information et des communications par l'intermédiaire de sondages et de consultations;
- Assurer la souplesse et la rapidité du processus d'approvisionnement lié aux produits et services de technologies de l'information et des communications.

Engagements par domaine prioritaire : Acquisition de biens, de services et d'installations

- Mettre en place une formation obligatoire pour les agents et agentes d'approvisionnement afin de veiller à ce que l'accessibilité soit prise en compte dès les premières étapes du processus d'approvisionnement;
- Donner aux gestionnaires et aux superviseurs les outils nécessaires pour acheter avec confiance, au moyen de cartes d'achat, des articles et outils fonctionnels destinés au personnel en vue d'assurer une mise en place rapide des mesures d'adaptation;
- Rendre les documents et les directives d'approvisionnement accessibles en adhérant aux [principes de langage clair](#) et en proposant différents formats;
- Élaborer une stratégie de collecte de données visant à mesurer l'efficacité et la conformité par rapport aux lignes directrices sur l'approvisionnement en matière d'accessibilité.

Mise en œuvre, surveillance et production de rapports

Pour s'assurer que les plans d'accessibilité ne sont pas seulement des documents qui restent sur une étagère, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige que les entités réglementées, comme AAC, préparent et publient des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre de leurs plans d'accessibilité.

Comme pour les plans d'accessibilité, les rapports d'étape doivent être préparés en consultation avec les personnes handicapées et illustrer la façon dont les personnes handicapées ont été consultées. Les rapports d'étape doivent également présenter les commentaires reçus par AAC dans le cadre de notre processus de rétroaction et décrire comment ces commentaires ont été pris en considération.

Le plan d'accessibilité servira de cadre pour guider notre désir d'être un chef de file en matière d'accessibilité et d'inclusion. Pour mettre en œuvre ce plan, nous travaillerons avec les personnes handicapées, les intervenants internes et les comités de gouvernance pour prioriser nos engagements, confirmer les pistes et mettre à jour en permanence nos plans de mise en œuvre et d'exécution pour tenir compte des leçons apprises, de la recherche permanente et des pratiques exemplaires émergentes.

Au fur et à mesure que les engagements seront priorisés et mis en œuvre, nous collaborerons avec les intervenants, y compris le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique et Statistique Canada, dans leurs efforts pour élaborer des mesures du rendement pour surveiller les résultats et les améliorations. Pour mieux évaluer les progrès, AAC élabore également un indice de diversité et d'inclusion fondé sur les indicateurs du SAFF et les données sur l'effectif. L'indice et la rétroaction continue des personnes handicapées alimenteront nos plans évolutifs de mise en œuvre et d'exécution.

Processus de rétroaction du Ministère

Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nous établirons un processus de rétroaction ministériel pour recueillir et traiter les commentaires sur la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité et les obstacles auxquels se sont heurtés notre personnel et les gens qui font affaire avec notre organisation.

Le processus de rétroaction est décrit ci-dessous; il facilite la formulation anonyme de commentaires, tant à l'interne qu'à l'externe.

- Publier le plan sur l'accessibilité et les rapports d'étape connexes sur Agrisource, l'Espace de travail du savoir et le site Canada.ca d'AAC, et proposer un sondage anonyme à la clientèle sur le site Web Canada.ca d'AAC;
- Créer une ligne d'information, une boîte postale et une adresse de messagerie consacrées à l'accessibilité à l'intention du personnel et de la clientèle;
- Élaborer des formulaires Web qui permettront de recueillir les commentaires du personnel et de la clientèle concernant la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité et les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion;
- Mettre sur pied un comité consultatif composé de membres du personnel ayant une expérience liée à l'accessibilité et d'experts externes.

Le bureau de l'accessibilité aidera à la mise en place du processus de rétroaction proposé, répondra aux commentaires fournis de façon non anonyme et intégrera les commentaires reçus à nos priorités, engagements et rapports d'étape.

Renseignements généraux

Services des renseignements au public
Agriculture et Agroalimentaire Canada
1341, rue Baseline
Ottawa (Ontario) K1A 0C5

Téléphone : 613-773-1000

Sans frais : 1-855-773-0241

Télécopieur : 613-773-1081

Appareil de télécommunication pour personnes sourdes/Télétype : 613-773-2600

Courriel : info@agr.gc.ca

Site Web : www.agr.gc.ca

Glossaire

Capacitisme

- Système de croyances, analogue au racisme, au sexisme ou à l'âgisme, qui considère les personnes en situation de handicap comme étant moins dignes de respect et de considération, moins capables de contribuer et de participer, ou ayant moins de valeur intrinsèque que les autres. Le *capacitisme* peut être conscient ou inconscient, et est ancré dans les institutions, les systèmes ou la culture générale d'une société.

Accessibilité

- Ensemble d'aspects qui influencent la capacité d'une personne à fonctionner dans un environnement donné.

Accessible

- Se dit d'un lieu où l'on peut se rendre facilement, d'un environnement où l'on s'oriente facilement ou d'un programme ou d'un service facile à obtenir.

Mesures d'adaptation

- Intervention permettant une adaptation personnalisée d'un lieu de travail en vue de surmonter les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées. Par exemple, il peut s'agir de fournir à un membre du personnel un appareil fonctionnel comme un clavier ou une souris ergonomiques, ou encore de modifier les objectifs hebdomadaires d'une personne pour mieux respecter ses capacités.

Obstacle

- Tout élément – notamment celui qui est 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 des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.

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.
 - Les handicaps **visuels** nuisent à la vision. C'est le cas, entre autres, de la cécité totale, de la vision partielle et de la distorsion visuelle.
 - Les handicaps **auditifs** nuisent à la capacité d'entendre. C'est le cas, entre autres, des personnes malentendantes, de la surdité et de la distorsion acoustique.
 - Les incapacités liées à la **mobilité** nuisent à la capacité de bouger, rendent nécessaire, entre autres, l'utilisation d'un fauteuil roulant ou d'une canne, ou entraînent d'autres problèmes qui influent sur la mobilité. Les problèmes de flexibilité ou de dextérité nuisent à la capacité de bouger les articulations ou d'effectuer des tâches motrices, en particulier avec les mains.
 - Les incapacités liées à la **santé mentale** influent sur la psychologie ou le comportement. C'est le cas, entre autres, de l'anxiété, de la dépression ou des troubles sociaux ou compulsifs, ou encore des phobies ou des maladies psychiatriques.
 - Les handicaps **sensoriels ou environnementaux** touchent la sensibilité à la lumière, aux sons ou à d'autres distractions. Ils concernent aussi les allergènes et d'autres sensibilités environnementales.
 - Les troubles **cognitifs** nuisent à la capacité d'effectuer des tâches qui nécessitent un fonctionnement exécutif, comme la planification et l'organisation, l'apprentissage de l'information, la communication et la mémoire. C'est le cas, entre autres, de l'autisme ou du syndrome d'Asperger, du trouble déficitaire de l'attention et des difficultés d'apprentissage.
 - La déficience **intellectuelle** nuit à la capacité d'apprendre et d'adapter le comportement à différentes situations.
 - Les **problèmes de santé ou de douleurs chroniques** nuisent, de façon régulière ou épisodique, à la capacité de fonctionner en raison de migraines, de la maladie de Crohn, de colites et d'autres handicaps ou problèmes de santé.

Discrimination

- Fait de réserver à quelqu'un un traitement différent ou inéquitable en raison d'une caractéristique personnelle ou une distinction, intentionnelle ou non, qui a pour effet d'imposer des désavantages non imposés à d'autres, ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux avantages offerts à d'autres membres de la société.

Inclusion

- Fait de tenir compte de la diversité des identités, des habiletés, des antécédents, des cultures, des aptitudes, des expériences et des points de vue, de les valoriser et de les mettre à profit, dans le respect des droits de la personne.

Rien sans nous

- Principe directeur du gouvernement du Canada visant à affirmer qu'aucun représentant ne devrait établir de politique sans la participation entière et directe de membres du groupe touché par cette politique.

Obstacle structurel

- Comportement inhérent aux politiques et aux pratiques d'une organisation qui crée ou perpétue des désavantages envers les personnes handicapées.