



Atlantic Pilotage
Authority

Administration de pilotage
de l'Atlantique

Plan d'accessibilité 2023 – 2025 de l'Administration de pilotage de l'Atlantique

Présenté le 30 septembre 2023



Table des matières

Résumé	3
Généralités.....	3
À propos de ce plan	3
Consultations	4
Méthodes et autres formes de rétroaction accessibles et inclusives.....	5
Formation.....	6
Domaines décrits dans l'article 5 de la LCA	6
Emploi	7
L'environnement bâti.....	9
Technologies de l'information et des communications (TIC)	10
Communications, autres que les TIC (communications)	11
Acquisition	11
La conception et la prestation des programmes et des services.....	12
Transport.....	13
Budget et ressources	13
Évaluation de notre plan et rapports sur celui-ci	13
Conclusion.....	13
Annexe A : Glossaire	14
Annexe B : Résumé des mesures et parties responsables.....	16
Annexe C : Registre des révisions	18



Résumé

L'Administration de pilotage de l'Atlantique (APA) a été constituée le 1^{er} février 1972, en vertu de la *Loi sur le pilotage*, son mandat étant d'établir, d'exploiter, de maintenir et d'administrer, dans les intérêts de la sécurité de la navigation, un service de pilotage efficace dans la région atlantique.

L'APA est une société d'État au sens de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et elle est répertoriée dans la partie I de l'annexe III de la cette loi. L'APA n'est pas un agent de la Couronne.

Dans le cadre de ses activités, l'APA interagit principalement avec des intervenants du milieu du transport maritime. Nous traitons aussi avec des agences gouvernementales pour des affaires reliées à la sécurité et à l'efficacité des services de pilotage dans le Canada atlantique. L'APA ne sert et ne transporte pas de membres du public pendant qu'elle fournit ses services. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet en visitant notre site : <https://www.pilotagedelatlantique.com/>.

En préparant ce plan, l'APA a porté son attention sur la façon dont nous pouvons apporter des changements éclairés et graduels pour mieux associer les différents aspects de notre organisation. Ces domaines d'intérêt comprennent notamment :

- l'emploi
- l'environnement bâti
- les technologies de l'information et des communications
- les communications, autres que les technologies de l'information et des communications
- l'approvisionnement en biens, services et installations
- la conception et la prestation de programmes et de services
- les transports

Chaque domaine d'intérêt est pris en compte d'après son état actuel, l'identification des obstacles et la façon dont ces obstacles peuvent être surmontés graduellement pendant la durée de vie du plan.

La rédaction du plan d'accessibilité de l'APA (le Plan) s'est faite selon une approche collaborative de façon à donner une perspective globale et inclusive de l'organisation.

Le plan de l'APA initialement publié le 30 septembre 2023 fait référence à la feuille de route qui a été suivie jusqu'à présent et aux améliorations que nous nous efforçons continuellement d'apporter pendant la vie du plan et au-delà.

Généralités

À propos de ce plan

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) vise à rendre le Canada sans obstacle d'ici le 1^{er} janvier 2040. En tant qu'entité sous réglementation fédérale, l'APA est chargée d'identifier, de supprimer et d'éviter les obstacles sur le lieu de travail. La LCA et le Règlement canadien sur l'accessibilité (le Règlement) exigent que les entités sous réglementation fédérale préparent et publient un ou des plans d'accessibilité, des rapports d'étape sur la mise en œuvre de leur ou leurs plans et des descriptions de leurs processus de rétroaction.



L'APA a donc préparé ce plan initial afin de remplir cette exigence et d'accroître sa valeur organisationnelle en offrant un lieu de travail inclusif.

L'inclusion est une valeur établie de l'APA, car nous croyons que les contacts sont un besoin humain fondamental et que la diversité de l'équipe nous rend plus forts; c'est pourquoi nous :

- Préservons l'équité, l'inclusion, la dignité et le respect de tous en cherchant des occasions de jeter des ponts entre les barrières sociales afin d'inclure les autres dans le lieu de travail.
- Créons un environnement accueillant et exempt de jugement où tout le monde a le sentiment de pouvoir être soi et contribuer pleinement.
- Agissons quand nous voyons quelqu'un être traité d'une manière injuste ou dénigrante.
- Mobilisons et impliquons les autres, surtout les personnes concernées, tôt dans le processus de planification du travail.
- Utilisons des modèles et des processus qui créent des résultats équitables et justes.
- Reconnaissons et apprécions l'importance des différences chez les gens, des besoins individuels et des expériences vécues dans nos pratiques d'embauche.

Le principe fondamental de la LCA « Rien sans nous » reconnaît que les personnes en situation de handicap participent d'une manière égale à tous les aspects de la vie. L'APA reconnaît que l'accessibilité est une composante permanente et essentielle pour en faire un lieu de travail inclusif. C'est pourquoi l'APA continuera d'améliorer son plan d'accessibilité à l'avenir en utilisant les principaux domaines d'intérêt décrits dans l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

L'APA a présenté ce plan le 30 septembre 2023.

Consultations

Afin de mener à bien son plan d'accessibilité, l'APA a mis sur pied en interne un Comité du plan d'accessibilité (CPA) qui a pour mandat de porter son attention sur l'évaluation de notre lieu de travail, de repérer les obstacles et de faire des recommandations pour améliorer l'accessibilité du personnel actuel et futur de l'APA.

L'APA reconnaît qu'elle doit, pour être inclusive, consulter les personnes qui ont une expérience vécue afin de comprendre et de satisfaire leurs besoins dans le lieu de travail. Ce plan a donc été établi en consultant le personnel et des intervenants externes, des personnes en situation de handicap et des organismes qui leur fournissent des services.

L'APA utilisera les mécanismes de consultation suivants :

- L'APA a mis sur pied un Comité du plan d'accessibilité interne qui est composé d'un groupe diversifié d'employé(e)s bénévoles.
- L'APA mènera en interne un sondage auprès des employé(e)s qui permettra aux participants de partager leur expérience individuelle d'une manière anonyme (2024).
- Elle communiquera avec d'autres administrations de pilotage et sociétés d'État fédérales pour en savoir davantage sur leurs pratiques exemplaires.
- L'APA a facilité les contacts avec l'organisme externe qui emploie et soutient des personnes en situation de handicap pour faire en sorte que des conversations et un retour d'information



basés sur l'expérience puissent être fournis au Comité pendant la préparation du plan. Le Comité du plan d'accessibilité a fait appel à Excellence Canada comme partenaire externe dans ce processus.

- L'APA publiera des coordonnées pour fournir un retour d'information public sur son site Web (dans ce plan) afin qu'il soit possible de soumettre des idées ou des commentaires sur l'accessibilité à l'APA.

Le Comité a demandé un retour d'information initial sur l'ébauche du plan d'accessibilité de l'APA. Voici ce que nos partenaires externes nous ont dit dans un premier temps :

Lisibilité/structure globale	-bien organisé -montre l'urgence et l'inclusivité
Suggestions/commentaires spécifiques à propos du formatage	-bon formatage -table des matières facile à suivre -certains sous-titres pourraient être mis en gras ou dans une police de caractères plus grande pour les démarquer des paragraphes et avoir un texte qui coule mieux
Commentaires/Recommandations	-d'excellents points ont été soulevés dans tout le plan -l'accent est mis sur la création d'un environnement accueillant qui est exempt de jugement et où tout le monde a le sentiment de pouvoir être soi et de contribuer pleinement, qui montre qu'on se soucie sincèrement des gens et ne se borne pas à éliminer les obstacles physiques -le fait d'avoir une approche proactive dans le plan démontre une attitude positive pour satisfaire les exigences de la LCA

À la suite de ce retour d'information, des membres désignés du Comité ont mis à jour l'ébauche du plan en tenant compte de cette rétroaction, puis ont fait circuler le plan révisé parmi tous les membres du Comité et chez notre partenaire externe.

Les suggestions ont été incorporées dans l'ébauche finale du plan initial en vue d'une mise en ligne le 30 septembre 2023. Sachant que le plan initial de l'APA évoluera continuellement à mesure que nous en apprendrons davantage et sommes capables d'évaluer d'autres aspects de nos activités, le Comité continuera d'utiliser ce processus basé sur le cycle de rétroaction.

Méthodes et autres formes de rétroaction accessibles et inclusives

Afin de tenir son engagement à améliorer continuellement l'inclusion et l'accessibilité, l'APA incorpore un processus de rétroaction pour que son personnel et les intervenants externes puissent partager leurs idées avec elle. Veuillez utiliser l'un des moyens de communication ci-dessous pour fournir un retour d'information sur notre plan d'accessibilité.

Façons de nous joindre :

Téléphone : 902-426-2550

Courriel : HR@atlanticpilotage.com



Poste : 1791, rue Barrington, Tour TD, bureau 1801
Halifax (N.-É.) B3J 3K9

Site Web : <https://www.atlanticpilotage.com/>

S'il vous faut un soutien pour le retour d'information, nous vous invitons à communiquer avec nous en utilisant le moyen qui vous convient et ferons de notre mieux pour vous aider et répondre à vos besoins.

Ce plan peut être fourni dans différentes formes, à savoir sur papier, en gros caractères et dans un format audio ou électronique, en utilisant l'une des méthodes de communication indiquées plus haut pour en faire la demande. Toutes les demandes seront traitées promptement.

Formation

Notre objectif est que les employé(e)s de l'APA comprennent la signification et l'importance de l'accessibilité. Elle met à leur disposition les outils nécessaires pour faire de nous un employeur et un fournisseur de services plus accessible et inclusif.

Étant donné cela, l'APA reconnaît la nécessité d'avoir des moyens d'information sur l'accessibilité, les sept principes de la LCA et l'urgence d'instaurer des pratiques de travail accessibles pour tous les employé(e)s. Des efforts seront fournis pour aider les employé(e)s à accroître leurs connaissances grâce au partage des ressources et en faisant en sorte qu'ils sachent où trouver les ressources et ce plan.

La LCA repose sur les sept principes suivants :

- le droit de toute personne à être traitée avec dignité;
- le droit de toute personne à avoir la même possibilité de mener la vie qu'elle est capable et désireuse d'avoir;
- le droit de toute personne à une participation pleine et égale dans la société;
- le droit de toute personne d'être concrètement en mesure et libre de faire ses propres choix, en demandant de l'aide au besoin;
- les lois, politiques, programmes, services et structures doivent tenir compte des façons dont les différents obstacles et la discrimination s'entrecourent;
- les personnes en situation de handicap doivent participer à l'élaboration et à la conception des lois, des politiques, des programmes, des services et des structures;
- les normes et les règlements sur l'accessibilité doivent être instaurés dans le but d'atteindre le plus haut niveau d'accessibilité.

Domaines décrits dans l'article 5 de la LCA

Le plan d'accessibilité de l'APA porte sur la reconnaissance et les engagements d'ici à décembre 2025 reflétés dans la section qui suit.

La liste ci-dessous reflète les principaux domaines d'intérêt (piliers) de l'APA, qui relient notre engagement à l'égard de l'accessibilité et nos opérations. Ces domaines d'intérêt sont :

- l'emploi
- l'environnement bâti (édifices et espaces publics)
- les technologies de l'information et des communications



- les communications, autre que les technologies de l'information et des communications
- l'acquisition de biens, de services et d'installations
- la conception et la prestation de programmes et de services,
- les transports

L'APA continuera de s'engager et de collaborer avec les personnes en situation de handicap à mesure que le plan évoluera.

Emploi

L'APA ne réussira à mener à bien sa mission et sa vision que si nous établissons et maintenons des relations positives entre nous en interne et avec les clients, les partenaires et les intervenants communautaires de l'extérieur.

Notre objectif en ce qui concerne l'accessibilité dans le contexte du domaine d'intérêt essentiel de l'emploi à l'APA est le suivant :

Assurer la participation équitable et entière de toutes les personnes à l'APA, qu'il s'agisse des candidat(e)s à des emplois ou des employé(e)s de l'APA, dans le but spécifique de créer et de maintenir un environnement de travail inclusif et sans obstacle, peu importe le poste. Les futur(e)s candidat(e)s et les employé(e)s actuels en situation de handicap comprennent que l'APA est un employeur qui accorde de la valeur à l'inclusion et qui peut offrir un lieu de travail leur permettant de se réaliser pleinement grâce à des possibilités d'emploi.

L'APA compte environ 120 employé(e)s, dont 85 équivalents temps plein. Elle a des employé(e)s de bureau qui ont des tâches administratives et du personnel maritime qualifié et certifié (gens de mer) qui assurent les services de pilotage, son activité essentielle. Quatre-vingts pour cent des personnes travaillant pour l'APA sont des gens de mer qualifiés.

Afin de soutenir les initiatives visant à bâtir un service public diversifié, l'APA est déterminée à développer un environnement de travail inclusif et sans obstacle où toutes les personnes ont un accès égal à des opportunités au sein de la société d'État fédérale qu'est notre organisation. Cela consiste notamment à faire en sorte que le recrutement, la sélection et les nominations soient entièrement basés sur le mérite, que les conditions d'emploi, incluant la formation, l'avancement professionnel et la gestion du rendement, soient équitables, et que tous les employé(e)s se sentent inclus(e)s et apprécié(e)s.

Depuis 2018, l'APA a établi et suit une politique interne de diversité, d'inclusion et d'équité en matière d'emploi HR-L1-005, qui est jumelée à sa politique de recrutement et de sélection HR-L1-006 pour guider ses pratiques en matière d'emploi. Ces politiques orientent nos pratiques en matière d'emploi et s'appliquent à :

- l'adaptation, l'équité et l'inclusion au travail pour tous les employé(e)s de l'APA, peu importe leur poste;
- l'adaptation, l'équité et l'inclusion pendant les processus de recrutement, de sélection et de nomination que l'APA a le pouvoir de désigner;
- l'adaptation, l'équité et l'inclusion pour les conditions du contrat de travail et la durée de l'emploi, incluant l'avancement professionnel, la formation, les mutations et la cessation d'emploi ou le départ à la retraite.



L'APA s'efforce de créer un environnement de travail équitable en encourageant des conditions de travail sans entraves, corrige les conditions d'emploi défavorables, et promeut le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi exige des mesures spéciales et l'adaptation des différences pour les groupes désignés au Canada. L'APA identifie et définit les groupes désignés comme étant :

- les femmes;
- les peuples autochtones – Indiens, Inuits ou Métis;
- les personnes en situation de handicap – personnes qui ont une déficience durable ou récurrente de leurs capacités physiques, mentales, sensorielles, de nature psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison de cette déficience ou qui pensent que leur employeur ou un éventuel employeur est susceptible de considérer qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison de cette déficience;
- les personnes avec des limitations fonctionnelles en raison de leur déficience qui ont eu droit à des mesures d'adaptation dans leur poste ou lieu de travail actuel; et les membres des minorités visibles autres que les peuples autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

L'APA s'efforce d'utiliser un langage inclusif, clair et simple lorsqu'elle communique avec les employé(e)s par tous les moyens existants, y compris les médias sociaux.

En ce qui concerne le recrutement, la sélection et la dotation, l'APA s'efforce d'embaucher les personnes les plus compétentes et appropriées pour tous les postes à pourvoir. En outre, elle s'est engagée à suivre un processus de sélection juste et équitable. Notre politique de recrutement et de sélection HR-L1-006 guide cette pratique d'emploi.

L'APA voit avec ses employé(e)s les besoins d'adaptation qu'il leur faut pour accomplir leurs tâches d'une manière sécuritaire et efficace. Les demandes d'adaptation sont gérées au cas par cas et soutenues par des organismes partenaires de l'extérieur qui se spécialisent dans l'ergothérapie et d'autres professionnels des soins de santé qui analysent les besoins de notre lieu de travail en aidant à évaluer et à déterminer les exigences pour un retour au travail sécuritaire.

Mesures et responsabilités futures

- D'ici le 1^{er} décembre 2023, l'APA entreprendra un examen approfondi de toutes les politiques internes sur les ressources humaines, incluant les pratiques de recrutement et de sélection. De plus, les programmes destinés aux employé(e)s doivent prôner un langage inclusif et répondre aux besoins des employé(e)s en matière d'accessibilité et d'adaptation.
- D'ici mars 2024, l'APA s'assurera que tous les employé(e)s existant(e)s et embauché(e)s après cette date reçoivent une formation sur l'accessibilité en milieu de travail. De plus, elle veillera à ce que tous les gestionnaires reçoivent une formation sur le processus, sa raison d'être et les exigences liées au devoir d'adaptation.
- Pour 2024 et par la suite, l'APA va s'assurer que notre sondage interne et annuel sur l'engagement en matière d'emploi comporte des questions supplémentaires et approfondies sur l'accessibilité et l'adaptation en milieu de travail afin de continuer à recevoir un retour d'information.



L'environnement bâti

Nous reconnaissons que la protection des personnes, des biens et des actifs est la pierre angulaire de l'APA. La sécurité professionnelle et maritime continue de primer sur tous les intérêts concurrentiels. Pour ce faire, nous allons coopérer, communiquer et collaborer quotidiennement les uns avec les autres et avec nos intervenants afin de respecter cette promesse et cet engagement.

Notre objectif en ce qui concerne l'accessibilité dans le contexte du domaine d'intérêt essentiel de l'environnement bâti à l'APA est le suivant :

Les employé(e)s et les intervenants de passage doivent avoir un accès sans entraves aux installations de l'APA. Dans les limites de la sécurité régissant l'accès à nos bateaux-pilotes et infrastructures maritimes, l'APA va s'efforcer d'améliorer l'accessibilité pour les employé(e)s et le personnel brevetés.

L'APA a tenu compte de l'accessibilité dans son environnement bâti de bureaux, en veillant à ce qu'il y ait des ascenseurs, couloirs, portes et toilettes accessibles. En outre, l'APA prend en considération les besoins ergonomiques pour l'aménagement des bureaux, incluant le mobilier et l'éclairage. Son plan d'évacuation d'urgence actuel est conçu pour permettre d'aider les personnes qui ont des problèmes de mobilité à descendre les escaliers afin de se rendre au point de rassemblement. L'APA étend l'empreinte de ses bureaux de la fin de 2023 à 2024 et tiendra compte des exigences en matière d'accessibilité dans ses plans de modification de l'espace actuel.

Les obstacles présents dans l'environnement bâti de l'APA sont surtout reliés aux infrastructures construites ou acquises avant l'existence des normes d'accessibilité actuelles. Comme il est prévu de moderniser ou de remplacer les infrastructures et les installations des lieux de travail, les exigences en matière d'accessibilité seront évaluées en vue d'une prise en compte. Il y a aussi des obstacles éventuels reliés à la sécurité des bateaux-pilotes, à Transports Canada ou aux exigences des sociétés de classification qui ne peuvent être changés. Des efforts sont faits pour atténuer les répercussions de ces exigences, souvent en fournissant des appareils d'aide ou une assistance ou une adaptation individuelle aux employé(e)s.

L'APA mène des activités dans 20 ports de pilotage obligatoire du Canada atlantique. À l'heure actuelle, aucun des lieux de travail de l'APA n'est accessible une fois qu'une personne atteint la zone opérationnelle, laquelle inclut les bassins, les quais et autres infrastructures qui soutiennent l'accès sécuritaire et réglementé à nos bateaux-pilotes. Il y a certains aspects de l'environnement bâti qui ne peuvent pas être accessibles à toutes les personnes en raison des procédures opérationnelles sécuritaires de l'endroit.

L'APA possède et exploite, ou utilise à contrat, des bateaux-pilotes qui sont construits pour répondre aux besoins des employé(e)s aptes au service en mer. Selon la base d'employé(e)s que nous desservons, l'adaptation de l'accessibilité pouvant être apportée à nos actifs doit se faire en tenant compte des exigences relatives à la condition médicale pour la sécurité de nos employé(e)s.

De par la nature des services de pilotage, nos pilotes maritimes rejoignent un navire atteignant ou quittant une zone de pilotage obligatoire qui n'est pas un lieu de travail que l'APA possède ou exploite. Ces actifs appartiennent à la compagnie maritime tierce et sont exploités par celle-ci, et nos pilotes salariés agissent en qualité de surnuméraires et de consultants lorsqu'ils sont à bord.



Les pilotes rejoignent le navire en effectuant un transfert dynamique à partir du bateau-pilote ou montent à bord pendant que le navire est le long d'un quai, dans un bassin, dans un port ou à partir d'un terminal appartenant à une tierce partie.

Pendant la durée de vie de ce plan initial, l'APA ne prévoit pas d'établir des critères pour évaluer ces lieux de travail. Elle a investi dans l'amélioration de la signalisation de ces endroits, de l'accès au stationnement et des installations du personnel sur la propriété, et a prévu du mobilier de bureau ergonomique et d'autres mesures d'adaptation pour le confort et la commodité des employé(e)s qui effectuent des quarts sur place.

L'APA a un programme permanent de protection auditive en vertu du régime de santé et sécurité au travail, qui surveille des facteurs auditifs comme le niveau de bruit, le temps de réverbération et la transmission, les niveaux de bruit provenant de sources internes, comme l'équipement dans la pièce, la réverbération et l'écho, et de sources externes, comme le bruit d'impact, le bruit environnemental, et l'équipement de chauffage et de refroidissement d'un édifice, l'acoustique d'espaces spécifiques, comme les espaces de travail, et les aires communes.

L'APA s'est engagée à impliquer les personnes dès le début du processus de planification des modifications à apporter à l'environnement bâti.

Mesures et responsabilité futures

- Dès maintenant, l'APA va travailler avec l'équipe de gestion de projets à l'agrandissement du siège social au 18^e étage pour les mesures d'accessibilité qui peuvent être prises.
- D'ici le 31 décembre 2024, l'APA va examiner, évaluer et mettre à jour ses plans d'évacuation d'urgence pour tous les endroits loués.
- D'ici le 1^{er} juillet 2025, l'APA va examiner et évaluer tous les lieux de travail d'après ses critères d'accessibilité établis.
- D'ici le 1^{er} septembre 2025, l'APA va établir une liste d'améliorations futures à apporter à l'accessibilité des lieux de travail, qui sont raisonnables et pratiques pour permettre à nos employé(e)s d'utiliser ces sites d'une manière sécuritaire et efficace.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

L'APA est consciente de la nature évolutive de notre industrie et des changements technologiques et sociaux, et elle innove pour rester flexible et prête pour l'avenir.

Notre objectif en ce qui concerne l'accessibilité dans le contexte du domaine d'intérêt essentiel des TIC de l'APA est le suivant :

Les produits et services TIC utilisés par l'APA donnent à tous les utilisateurs ultimes accès à de l'information d'une manière efficace et dans un autre format amélioré cadrant avec la portée des capacités des systèmes et services.

L'APA a l'intention d'examiner l'accessibilité de ses systèmes TI à compter de 2024. Elle utilise à l'heure actuelle la suite de produits Microsoft qui ont des fonctionnalités d'accessibilité intégrées. Le site Web public de l'APA comporte en ce moment des obstacles à l'accessibilité qui peuvent être améliorés.



Mesures et responsabilités futures

- D'ici le 30 septembre 2024, l'APA apportera toute mise à jour suggérée à son site Web public afin d'en améliorer l'accessibilité d'après le retour d'information des consultations externes menées après le 1^{er} septembre 2023.
- D'ici le 1^{er} septembre 2024, examiner et évaluer les fonctionnalités d'accessibilité de tous les logiciels utilisés par l'APA.
- D'ici le 1^{er} juin 2024, s'assurer que tous les employés de l'APA sont au courant des fonctionnalités d'accessibilité mises à leur disposition dans notre suite de produits Microsoft et d'autres plateformes logicielles.

Communications, autres que les TIC (communications)

Nous estimons que la communication est un facteur de réussite essentiel pour l'APA.

Notre objectif en ce qui concerne l'accessibilité dans le contexte du domaine d'intérêt essentiel des communications à l'APA est le suivant :

Les employés, les intervenants et les précieux partenaires de l'APA, ainsi que le public, doivent pouvoir communiquer et s'engager avec notre organisation grâce à des moyens, des formats et un langage auxquels ils ont accès.

L'APA fonctionne dans un espace de travail qui utilise le « jargon de l'industrie », incluant des mots de rechange ou « pseudonymes » de termes courants. Elle sait qu'elle doit veiller dans la mesure du possible, et spécifiquement dans les documents et la communication à l'intention du public, à utiliser une terminologie uniforme et simple. En ce qui concerne la terminologie maritime ou nautique, l'APA s'efforcera de fournir un glossaire qui contient des définitions et qui explique comment les termes s'appliquent à ses activités.

Mesures et responsabilités futures

- D'ici le 1^{er} décembre 2024, créer et partager avec tous les employés de l'APA un guide de communication, de rédaction et de style qui inclut des renseignements sur la façon de rendre les documents, courriels, microbillets de médias sociaux et autres textes partagés accessibles aux personnes ayant divers handicaps.
- D'ici le 1^{er} juillet 2025, en consultation avec le CPA, créer et partager une série de normes pour faire en sorte que les réunions soient accessibles, notamment les documents des réunions, les enregistrements ou légendes de réunions virtuelles, l'étiquette pour activer la vidéo afin de voir les personnes qui parlent, etc.
- D'ici le 1^{er} décembre 2025, s'assurer que des partenariats soient en place pour traduire, modifier ou créer, sur demande et en temps opportun, des documents publics dans des formats accessibles et de rechange. De plus, trouver un partenaire externe pour fournir des transcriptions des réunions virtuelles dans la mesure du possible. L'APA peut utiliser la fonctionnalité d'accessibilité de Microsoft et d'Adobe pour aider si c'est faisable.

Acquisition

Nous avons pour mandat de demeurer financièrement autonomes, et nous allons équilibrer les coûts et les droits de pilotage d'une manière équitable, en tenant compte des forces du marché.



Notre objectif en matière d'accessibilité dans le domaine d'intérêt essentiel de l'acquisition de l'APA est que :

Les occasions d'acquisition de l'APA comportent des critères accessibles qui assurent que les biens et services achetés sont, si possible, accessibles de par leur conception et lorsque le processus de sélection des fournisseurs et vendeurs est sans entrave.

L'accessibilité a été jusqu'à maintenant un aspect important pour déterminer, modifier ou mettre à jour nos pratiques d'acquisition. L'APA note qu'il semble y avoir un manque de pratiques exemplaires dans l'industrie en ce qui concerne l'acquisition et l'accessibilité. L'APA va prendre des mesures tout au long de la vie de ce plan pour enseigner aux décideurs financiers à créer à l'avenir une sensibilisation à l'accessibilité en définissant les exigences en matière d'acquisition.

Mesures et responsabilité futures

- D'ici le 1^{er} décembre 2025, faire en sorte que le processus d'acquisition comporte un élément de contrôle afin que, lorsque c'est possible et faisable, la sélection des biens et services tienne compte de l'accessibilité et des fonctionnalités d'accessibilité.

La conception et la prestation des programmes et des services

Nous nous efforçons d'offrir une excellence et une efficacité dans tous les aspects de nos activités. Nous reconnaissons que nous avons un rôle à jouer pour promouvoir les priorités économiques, sociales et environnementales du gouvernement fédéral, et prenons des décisions qui soutiennent ces politiques.

Notre objectif en ce qui concerne l'accessibilité dans le contexte du domaine d'intérêt essentiel de la conception et de la prestation des programmes et services de l'APA est le suivant :

L'APA va s'efforcer de concevoir et de fournir des politiques, programmes et services accessibles à tous ses employé(e)s, et de tenir compte des besoins des employé(e)s qui ont un handicap ou qui ont besoin de mesures d'adaptation afin d'offrir un lieu de travail inclusif.

L'APA offre un service de pilotage à l'industrie du transport maritime commercial dans le Canada atlantique. En tant que société d'État fédérale menant ses activités dans le secteur du transport maritime, l'APA est tenue de remplir son mandat consistant à fournir un service de pilotage sécuritaire et efficace en vertu des lois prépondérantes et de plusieurs règlements de fédérations. L'APA, qui œuvre dans un environnement réglementé, a imposé des limites en milieu de travail pour des questions de sécurité, notamment l'obligation d'être en bonne forme physique et l'utilisation d'un équipement de sauvetage.

La main-d'œuvre qualifiée de l'APA est tenue d'avoir un brevet qui impose des limites d'accessibilité pour des questions de sécurité. Ces postes comportent des exigences médicales pour l'aptitude à la tâche. Le paragraphe 269 (1) du Règlement sur le personnel maritime (RPM) stipule qu'il est interdit d'employer une personne à titre de navigant, à moins qu'elle ne présente un certificat médical délivré par le ministre attestant qu'elle répond aux exigences en matière d'aptitude physique et mentale pour le service en mer à bord d'un navire. L'évaluation médicale comporte des normes minimales pour les capacités physiques, la vision (incluant la vision des couleurs et l'acuité) et l'ouïe qu'il faut remplir pour être jugé apte au service en mer selon le paragraphe 270 (1) du RPM. Compte tenu de ces restrictions réglementaires, l'APA n'a pas de limite en ce qui concerne la pleine accessibilité de ces emplois pour toutes les personnes.



L'APA doit tenir compte de ces limites pour assurer un environnement de travail sécuritaire pour les employés actuels, ainsi que les fournisseurs, les entrepreneurs et les intervenants qui visitent nos sites opérationnels. Autrement dit, l'APA tient compte de toute personne susceptible d'interagir avec notre exploitation pour la planification des urgences.

Mesures et responsabilités futures

- D'ici le 1^{er} décembre 2025, examiner et modifier au besoin les plans et les procédures de gestion des urgences permanents pour les besoins d'inclusivité et en tenant compte de toutes les personnes susceptibles de visiter nos lieux de travail. Les plans et les procédures devraient prendre en considération la préparation aux urgences, les méthodes de communication et l'utilisation de la technologie à cet effet, les services de partenaires associés pour la gestion des urgences, l'assistance médicale (en cas d'urgences ou d'évacuations médicales) et autres questions jugées pertinentes.
- D'ici juin 2026, avoir introduit les modifications éventuelles au plan de gestion des urgences et donné la formation sur le sujet.

Transport

L'APA ne transporte pas de membres du public (et ne prend pas de passagers) et elle ne leur fournit pas de services lorsqu'elle effectue le pilotage de navires. Étant donné cela, l'APA ne s'occupera pas de cette section, car elle ne s'applique pas.

Budget et ressources

Comme il s'agit du premier plan créé pour l'APA, une analyse des coûts est en cours afin de déterminer le budget et les ressources nécessaires pour mettre à exécution les engagements proposés en vertu du plan d'accessibilité; un budget initial sera préparé d'ici le 1^{er} décembre 2024.

Évaluation de notre plan et rapports sur celui-ci

Comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nous publierons chaque année (en décembre) un rapport d'étape qui montre les progrès accomplis par rapport à nos engagements. Nous examinerons et mettrons à jour notre plan d'accessibilité tous les trois ans. Nous mesurerons aussi nos progrès globaux et les répercussions du plan sur les expériences dans notre culture organisationnelle.

Conclusion

L'APA s'emploie à améliorer l'accessibilité dans toute l'organisation. Nous sommes déterminés à nous attaquer aux obstacles existants et utiliserons les compétences et les connaissances que nous avons acquises en la matière pour éviter d'une manière proactive que des obstacles se dressent à l'avenir. Nous continuerons de mener en interne et à l'extérieur des consultations qui sont pertinentes pour notre plan et qui le soutiennent.

Ce plan est un document vivant qui sera examiné régulièrement et continuellement mis à jour pour aider notre organisation à maintenir son engagement à l'égard de son plan d'action. Un registre des révisions se trouve dans les annexes de ce document.



Annexe A : Glossaire

Les définitions qui suivent visent à aider à interpréter le plan; cette liste n'est toutefois pas exhaustive. Pour obtenir d'autres définitions et termes, l'APA suggère de consulter le [lexique sur l'accessibilité](#) exhaustif du gouvernement du Canada ou le [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#)

Accessibilité : L'accessibilité signifie que toutes les personnes peuvent accéder facilement à un produit, un service ou un environnement et l'utiliser facilement. Si quelque chose est inaccessible, cela veut dire qu'il existe des obstacles.

Adaptation : Dans le contexte du travail, mesure prise par la direction en fonction des circonstances personnelles d'un(e) employé(e) et conçue pour lui permettre de s'acquitter de ses tâches et de participer pleinement aux activités liées au travail. L'acquisition ou la modification d'équipement, de logiciels ou d'appareils, la modification de l'horaire de travail, des tâches ou de l'accès aux légendes sont des exemples de mesures d'adaptation.

Discrimination : Traitement injuste ou préjudiciable envers une personne ou un groupe de personnes qui les empêche d'avoir pleinement accès aux occasions et aux avantages auxquels ont accès d'autres membres de la société.

Diversité : Variété d'identités qui existent au sein d'une organisation, d'un groupe ou d'une société. La diversité se manifeste par des facteurs tels que la culture, l'ethnicité, la religion, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la langue, la scolarité, les capacités et les handicaps physiques, le statut familial ou le statut socioéconomique.

Équité : Principe qui consiste à tenir compte des expériences uniques et différentes situations des personnes, et à leur assurer l'accès aux ressources et aux occasions nécessaires à l'obtention de résultats justes. L'équité vise à éliminer les disparités et les disproportions qui découlent des **injustices** et de l'**oppression** tant historiques que **contemporaines**.

Handicap : Déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, trouble d'apprentissage ou de la communication, limitation sensorielle ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non. Une personne peut avoir un ou plusieurs handicaps.

Inclusion : Pratique consistant à reconnaître, valoriser et cultiver les différences d'identité, de capacités, d'antécédents, de cultures, d'aptitudes, d'expériences et de perspectives, tout en respectant les droits de la personne.

Obligation d'adaptation : Fait référence à l'obligation juridique qu'ont les employeurs et les fournisseurs de services d'ajuster leurs politiques et pratiques, notamment la conception et l'adaptation de l'environnement de travail, afin de répondre aux besoins d'une personne pour lui permettre de participer pleinement. Selon la Cour suprême du Canada, l'obligation d'adaptation fait référence à ce qui est nécessaire compte tenu des circonstances de chaque cas pour éviter la discrimination.



Obstacle : Empêchement qui est de nature physique, technologique, socioéconomique, culturelle ou attitudinale, ou qui est relatif à l'information ou aux communications, ou encore qui résulte d'une politique ou d'une pratique et qui nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

Obstacle systémique : Obstacle qui résulte de systèmes, pratiques, politiques, traditions ou cultures apparemment neutres, et qui défavorise certaines personnes ou certains groupes de personnes.

Personne vivant avec un handicap ou personne en situation de handicap : Personne ayant une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de la communication ou encore une limitation fonctionnelle, manifeste ou non, de nature permanente, temporaire ou épisodique, qui nuit à sa participation pleine et égale dans la société lorsqu'elle est confrontée à un obstacle.

Rien sans nous : Principe directeur introduit dans « Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique » et adopté à l'échelle du gouvernement du Canada pour communiquer le message selon lequel aucune politique ne devrait être décidée par un représentant sans la participation pleine et directe des membres du groupe concerné par cette politique.

Annexe B : Résumé des mesures et parties responsables

Emploi	<ul style="list-style-type: none"> • D'ici le 1^{er} décembre 2023, l'APA entreprendra un examen approfondi de toutes les politiques internes sur les ressources humaines, incluant les pratiques de recrutement et de sélection. De plus, les programmes destinés aux employé(e)s doivent prôner un langage inclusif et répondre aux besoins des employé(e)s en matière d'accessibilité et d'adaptation. • D'ici mars 2024, l'APA s'assurera que tous les employé(e)s existant(e)s et embauché(e)s après cette date reçoivent une formation sur l'accessibilité en milieu de travail. De plus, elle veillera à ce que tous les gestionnaires reçoivent une formation sur le processus, sa raison d'être et les exigences liées au devoir d'adaptation. • Pour 2024 et par la suite, l'APA va s'assurer que notre sondage interne et annuel sur l'engagement en matière d'emploi comporte des questions supplémentaires et approfondies sur l'accessibilité et l'adaptation en milieu de travail afin de continuer à recevoir un retour d'information.
Environnement bâti	<ul style="list-style-type: none"> • Dès maintenant, l'APA va travailler avec l'équipe de gestion de projets à l'agrandissement du siège social au 18^e étage pour les mesures d'accessibilité qui peuvent être prises. • D'ici le 31 décembre 2024, l'APA va examiner, évaluer et mettre à jour ses plans d'évacuation d'urgence pour tous les endroits loués. • D'ici le 1^{er} juillet 2025, l'APA va examiner et évaluer tous les lieux de travail d'après ses critères d'accessibilité établis. • D'ici le 1^{er} septembre 2025, l'APA va établir une liste d'améliorations futures à apporter à l'accessibilité des lieux de travail, qui sont raisonnables et pratiques pour permettre à nos employé(e)s d'utiliser ces sites d'une manière sécuritaire et efficace.
TIC	<ul style="list-style-type: none"> • D'ici le 30 septembre 2024, l'APA apportera toute mise à jour suggérée à son site Web public afin d'en améliorer l'accessibilité d'après le retour d'information des consultations externes menées après le 1^{er} septembre 2023. • D'ici le 1^{er} septembre 2024, examiner et évaluer les fonctionnalités d'accessibilité de tous les logiciels utilisés par l'APA. • D'ici le 1^{er} juin 2024, s'assurer que tous les employés de l'APA sont au courant des fonctionnalités d'accessibilité mises à leur disposition dans notre suite de produits Microsoft et d'autres plateformes logicielles.
Communications	<ul style="list-style-type: none"> • D'ici le 1^{er} décembre 2024, créer et partager avec tous les employés de l'APA un guide de communication, de rédaction et de style qui inclut des renseignements sur la façon de rendre les documents, courriels, microbillets de médias sociaux et autres textes partagés accessibles aux personnes ayant divers handicaps. • D'ici le 1^{er} juillet 2025, en consultation avec le CPA, créer et partager une série de normes pour faire en sorte que les réunions soient accessibles, notamment les documents des réunions, les enregistrements ou légendes de réunions virtuelles, l'étiquette pour activer la vidéo afin de voir les personnes qui parlent, etc. • D'ici le 1^{er} décembre 2025, s'assurer que des partenariats soient en place pour traduire, modifier ou créer, sur demande et en temps opportun, des documents publics dans des formats accessibles et de rechange. De plus, trouver un partenaire



	externe pour fournir des transcriptions des réunions virtuelles dans la mesure du possible. L'APA peut utiliser la fonctionnalité d'accessibilité de Microsoft et d'Adobe pour aider si c'est faisable.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none">• D'ici le 1^{er} décembre 2025, faire en sorte que le processus d'acquisition comporte un élément de contrôle afin que, lorsque c'est possible et faisable, la sélection des biens et services tienne compte de l'accessibilité et des fonctionnalités d'accessibilité.
Conception et prestation	<ul style="list-style-type: none">• D'ici le 1^{er} décembre 2025, examiner et modifier au besoin les plans et les procédures de gestion des urgences permanents pour les besoins d'inclusivité et en tenant compte de toutes les personnes susceptibles de visiter nos lieux de travail. Les plans et les procédures devraient prendre en considération la préparation aux urgences, les méthodes de communication et l'utilisation de la technologie à cet effet, les services de partenaires associés pour la gestion des urgences, l'assistance médicale (en cas d'urgences ou d'évacuations médicales) et autres questions jugées pertinentes.• D'ici juin 2026, avoir introduit les modifications éventuelles au plan de gestion des urgences et donné la formation sur le sujet.
Transport	<ul style="list-style-type: none">• D'ici le 1^{er} décembre 2025, faire en sorte que le processus d'acquisition comporte un élément de contrôle afin que, lorsque c'est possible et faisable, la sélection des biens et services tienne compte de l'accessibilité et des fonctionnalités d'accessibilité.



Annexe C : Registre des révisions

Section de la révision	Date de la révision	Résumé des révisions	Approuvé par
Consultations	20 septembre 2025	Mise en œuvre du retour d'information des consultants externes	Chef des ressources humaines