

Agence de promotion économique du Canada atlantique

Rapport d'étape de l'année 1 sur

le Plan d'action en matière d'accessibilité

L'honorable Gudie Hutchings
Ministre du Développement économique rural et ministre
responsable de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique



Agence de
promotion économique
du Canada atlantique

Atlantic Canada
Opportunities
Agency

Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre du Développement économique rural et ministre responsable de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, 2023

N° de catalogue AC2-16F-PDF
ISSN 2817-8858

Généralités

Message de la personne championne de l'équité, de l'inclusion et de la lutte contre le racisme

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi, l'inclusion et la lutte contre le racisme de l'Agence rassemble des membres de tous les réseaux d'employés des groupes visés par l'équité, du groupe de travail des régions/directions générales et des comités liés à l'accessibilité, à l'inclusion, à l'équité ou à la lutte contre le racisme. Son mandat est de fournir une orientation stratégique afin de bâtir et maintenir un lieu de travail inclusif, accessible, sûr et sain avec des pratiques organisationnelles qui accueillent, respectent, apprécient et intègrent des voix d'origines diverses dans la détermination du racisme systémique, de la discrimination et des obstacles. Son rôle est également de promouvoir et de soutenir la mise en œuvre du Plan d'action pour l'équité en matière d'emploi, l'inclusion et la lutte contre le racisme de l'Agence, qui est stratégiquement harmonisé avec les appels à l'action du greffier en matière de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion, ainsi que sur l'avancement des appels à l'action énoncés dans le rapport final des Cercles interministériels sur la représentation des Autochtones, *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*, la stratégie d'accessibilité pour la fonction publique ainsi que les engagements de la sous-ministre en matière de diversité et d'inclusion.

Les membres du Comité et moi-même sommes déterminés à soutenir ce travail en présentant les questions soulevées par nos membres du personnel auprès de la direction générale et en trouvant ensemble des solutions tangibles. Le Plan d'action en matière d'accessibilité de l'Agence est complémentaire et essentiel pour concentrer les efforts sur la création d'un lieu de travail sans entraves pour les personnes en situation de handicap. Le lancement promotionnel du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada pendant la semaine nationale de l'accessibilité ainsi que le guide et les outils à l'intention des gestionnaires sont des exemples de mesures concrètes déjà mises en œuvre dans le cadre de l'année 1 de ce plan d'action.

Je salue les efforts de toutes les personnes qui participent à l'amélioration de ces changements. Je suis convaincue qu'avec l'engagement dont nous avons fait preuve jusqu'à présent, nous continuerons à faire des progrès durables pour devenir un lieu de travail plus accessible, plus représentatif et plus inclusif.

Stéphane Lagacé

Vice-président, Finances et Services corporatifs

Champion de l'équité en matière d'emploi, de l'inclusion et de la lutte contre le racisme de l'APECA

Résumé

Depuis la publication de son Plan d'action en matière d'accessibilité le 2 novembre 2022, l'APECA a progressé dans la réalisation de ses objectifs. Elle a fait de grands progrès, notamment en ce qui concerne les objectifs 1 (emploi), 2.1 (infrastructure) et 4 (Communications, autres que les technologies de l'information et des communications). Au cours de l'année écoulée, l'APECA s'est également efforcée de créer une culture dans laquelle les membres du personnel reconnaissent l'importance de l'élimination des obstacles systémiques et comprennent que nos différences nous rendent meilleurs en tant qu'équipe.

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

Notre coordinatrice en matière d'accessibilité, Cynthia Shannon, suivra la formation de facilitatrice du Passeport au début de l'année prochaine, ce qui nous permettra d'offrir des séances d'information et des ateliers aux gestionnaires et aux autres membres du personnel au sujet du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

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

Personne-ressource

À l'APECA, la personne désignée pour recevoir les commentaires au nom de l'organisation est :

Stéphane Lagacé
Vice-président, Finances et Services corporatifs
Agence de promotion économique du Canada atlantique
644, rue Main
Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 1E2
Tél. : 506-381-2639
Courriel : accessible@acoa-apeca.gc.ca

Format

[Contactez-nous](#) pour demander des formats différents de ce document, tels que les gros caractères, le braille ou la version audio.

Glossaire

L'**accessibilité** signifie que les personnes handicapées et non handicapées peuvent percevoir, comprendre et manipuler des données, des services et des applications et interagir avec eux.

L'adoption de normes, de lignes directrices et de pratiques exemplaires en matière d'accessibilité garantit que les obstacles systémiques sont éliminés avant l'adoption de mesures d'adaptation individuelles.

Les **mesures d'adaptation** sont des mesures nécessaires prises pour permettre à un employé de travailler au mieux de ses capacités.

Les **obstacles** peuvent être d'ordre comportemental, environnemental ou institutionnel. Ils peuvent même être internalisés.

Le **handicap** est une question complexe qui ne cesse d'évoluer. Ce terme englobe une grande variété de catégories et de degrés d'états. Un handicap peut exister depuis la naissance, être causé par un accident ou se manifester au fil du temps. Il peut être physique, mental, psychiatrique, social ou économique. Voici quelques sous-catégories de handicap :

1. Tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défiguration qui est causé par une blessure corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie.
2. Une déficience physique de courte durée causée par un accident, comme un bras cassé ou une commotion cérébrale.
3. Un état de déficience mentale ou un trouble du développement ou de l'apprentissage (par exemple, TDAH, autisme).
4. Une affection de santé mentale, qu'elle soit de courte durée, épisodique ou chronique, comme la dépression, l'anxiété ou le trouble bipolaire.

Progrès réalisés par l'APECA à ce jour

Cette section donne un aperçu des progrès réalisés par l'Agence par rapport à ses objectifs, tels qu'ils sont décrits dans le Plan d'action en matière d'accessibilité, publié le 2 novembre 2022, et qui peut être consulté à l'adresse suivante : [Plans d'action en matière d'accessibilité de l'APECA – Canada.ca](#). Cette section contient également des informations sur la situation de l'APECA par rapport à ses objectifs d'ici à la fin de 2024.

Objectif 1 – Emploi

L'APECA s'est fixé les objectifs suivants dans le cadre de cet objectif :

1. Annoncer les offres d'emploi dans un format accessible, ce qui est particulièrement important sur les sites privés (par opposition à [emplois.gc.ca](#)). Examiner notre processus de candidature en ligne (c'est-à-dire demander aux intervenants du milieu de l'examiner) et s'assurer qu'il ne constitue pas un obstacle pour les personnes handicapées.
2. Lors de l'embauche, consulter des organisations d'intervenants à titre de ressource.
3. Revoir les programmes de perfectionnement existants pour s'assurer que les personnes handicapées sont représentées et soutenues à chaque étape, de l'arrivée au départ.
4. Comblent les écarts de représentation pour les personnes handicapées.

5. Les personnes qui ne peuvent pas physiquement travailler dans un bureau doivent pouvoir travailler à domicile.
6. Élaborer des outils et des formations pour les superviseurs afin de leur permettre de créer des équipes inclusives.

Résultats à ce jour

L'Agence progresse continuellement pour répondre aux six points énumérés ci-dessus.

Remarques concernant l'objectif 1 :

- L'Agence tire parti des plateformes de la Commission de la fonction publique pour publier des offres d'emploi sur Facebook, Instagram et LinkedIn.
- L'Agence fait appel à des consultants pour trouver des candidatures susceptibles d'occuper des emplois occasionnels.
- L'Agence a également dressé une liste des organisations de parties prenantes qu'elle a la possibilité de consulter pour garantir l'accessibilité des affiches.

Remarques concernant l'objectif 2 :

- L'Agence dispose d'un conseiller en ressources humaines formé en tant qu'ambassadeur de l'accessibilité. Son rôle est d'aider les gestionnaires de recrutement à mener des processus de recrutement accessibles, depuis les affiches jusqu'aux évaluations, en passant par l'intégration au sein de l'Agence.
- L'Agence communique ses affiches aux organisations de parties prenantes afin d'assurer une sensibilisation appropriée lors des processus de dotation intentionnelle en équité en matière d'emploi.

Remarques concernant l'objectif 3 :

- L'Agence met en œuvre son programme de gestion des talents et son parcours d'apprentissage du leadership, Former et soutenir des leaders, qui comporte les objectifs suivants :
 - soutenir le développement de la carrière et de l'esprit d'initiative de tous les membres du personnel, avec des occasions intentionnelles accrues pour les personnes qui font partie d'un groupe en quête d'équité (y compris les personnes en situation de handicap);
 - offrir un lieu de travail sûr, sain, accessible, respectueux et solidaire;
 - favoriser et promouvoir le développement continu au moyen d'entretiens de carrière efficaces, de la connaissance de soi et de l'apprentissage personnalisé;
 - fournir un mentorat et parrainer les membres du personnel qui se déclarent comme faisant partie d'un groupe en quête d'équité afin de les préparer à des rôles de direction.

Remarques concernant l'objectif 4 :

- Tous les vice-présidents ont désormais l'indicateur de rendement suivant dans leur Entente sur la gestion du rendement : Contribuer à dépasser la représentation de la

disponibilité de la main-d'œuvre à l'échelle de l'Agence d'au moins 13 % pour les membres du personnel autochtones, les membres du personnel racisés/noirs et les personnes en situation de handicap d'ici la fin de 2023-2024.

Remarques concernant l'objectif 5 :

- L'Agence a élaboré un guide et des outils à l'intention des gestionnaires pour les aider à déterminer les possibilités de mesures d'adaptation des conditions de travail et de souplesse afin de répondre aux besoins des groupes en quête d'équité où un membre du personnel peut conclure une entente avec son gestionnaire pour travailler à domicile.
- La perspective de la SST sur le travail à domicile pour l'ensemble du personnel, y compris les personnes en situation de handicap, a soulevé des questions concernant les capacités physiques, environnementales et psychologiques du personnel à faire face et à persévérer pour continuer à fonctionner selon les objectifs convenus.
- Le lancement officiel du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada à l'APECA a été promu pendant la Semaine nationale de l'accessibilité, au cours de laquelle les membres du personnel ont été sensibilisés à la manière de mettre en œuvre ce nouvel outil sur l'accessibilité.
- L'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail (PPT) du Secrétariat du Conseil du Trésor a apporté les assouplissements souhaités en permettant à tous les membres du personnel de travailler à domicile de manière courante. L'APECA aborde également les réglementations relatives à l'obligation de mesures d'adaptation pour tous les membres du personnel.

Remarques concernant l'objectif 6 :

- Tous les superviseurs ont reçu les outils nécessaires et ont suivi la formation requise, comme la série d'apprentissages Diversité. Inclusion. Compétence. Excellence (DICE) – des séances de dialogue obligatoire portant sur des sujets qui touchent à la lutte contre le racisme, à la diversité, à l'équité, à l'inclusion, à la réconciliation et à l'espace positif.
- Les conseillers en ressources humaines de l'Agence continueront à promouvoir et à guider les gestionnaires de recrutement dans le cadre de ces programmes de recrutement.
- L'Agence continue d'explorer des moyens innovants pour former les cadres à la gestion d'équipes inclusives et diversifiées.

Objectif 2 – Infrastructure

Objectif 2.1 – Environnement bâti

L'APECA s'est fixé les objectifs suivants dans le cadre de cet objectif :

1. Élaborer une liste de cinq à dix points à prendre en considération en matière de handicap pour rendre l'espace de travail physique plus accessible à tous : signalisation (y compris des pictogrammes), créer un espace de travail calme, faire circuler l'air par des filtres appropriés, en particulier dans les bureaux 2.0 et installer des boutons poussoirs automatiques pour toutes les portes d'accès.
2. Veiller à ce que les activités et les réunions soient accessibles à tous les employés et, le cas échéant, au public.
3. Les plans d'évacuation doivent indiquer comment évacuer un employé/visiteur handicapé. Des exercices de simulation réguliers, avec des personnes handicapées dans différents endroits.
4. Créer un espace « calme » pour travailler : peu de circulation, des lumières de faible intensité, peu de bruit, des couleurs de peinture apaisantes. Il y a un besoin de calme et de cohérence.
5. Conception universelle pour les nouveaux bâtiments : créer des espaces accessibles.

Résultats à ce jour

1. Une liste de contrôle pour les personnes en situation de handicap a été créée pour chaque région, ainsi que pour le siège social, et se trouve à différents stades d'achèvement. La liste est jointe à l'annexe A sous la forme d'une feuille de calcul Excel, indiquant quels éléments ont été achevés et dans quel bureau.
2. Cet objectif relève de la responsabilité de chaque personne, équipe ou région qui organise un événement (p. ex., une annonce ou une réunion).
3. Cet objectif est atteint.
4. Des espaces de calme ou des salles de bien-être ont été créés dans plusieurs régions. Ces pièces ont été créées non pas pour y travailler, mais pour s'y détendre et s'y reposer. Cinq minutes de calme suffisent pour améliorer rapidement la concentration et diminuer le niveau de stress. Ces salles de repos sont désormais disponibles dans toutes les régions sauf deux : l'Île-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse attendent de déménager pour aménager leur espace.
5. Cet objectif est atteint.

Objectif 2.2 – Technologies de l'information et des communications

L'APECA s'est fixé les objectifs suivants dans le cadre de cet objectif :

1. Il faut une personne dévouée au sein de l'Agence qui connaisse bien le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA). Sensibiliser les gestionnaires et les employés aux services et à la disponibilité de l'AATIA de Services partagés Canada.
2. Veiller à ce que toutes les plateformes soient accessibles aux utilisateurs.

3. Adopter le Passeport d'accessibilité au lieu de travail du GC.
4. Mesurer et réduire les temps d'attente pour des mesures d'adaptation au travail.
5. ACCESSIBILITÉ :
 - a. Fournir des ressources (par exemple de la formation) aux employés afin qu'ils puissent générer des documents accessibles avec des outils courants (par exemple Word, PowerPoint).
 - b. Activer les fonctions d'accessibilité sur tous les dispositifs/logiciels.
 - c. Veiller à ce que les contrats avec les fournisseurs exigent que les documents répondent aux exigences d'accessibilité.

Résultats à ce jour

1. La coordinatrice en matière d'accessibilité a été chargée de cette responsabilité dans l'intervalle, jusqu'à ce qu'un membre du personnel de la Direction du bureau principal de l'information (DBPI) soit trouvé pour assumer ce rôle.
2. Cet objectif est atteint.
3. Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada a été officiellement lancé et promu pendant la Semaine nationale de l'accessibilité, du 28 mai au 3 juin 2023. Les membres du personnel ont été informés des modalités d'accès et de mise en œuvre de ce nouvel outil sur l'accessibilité. Le Passeport est disponible sur la page intranet du Réseau des membres du personnel en situation de handicap. Le document a été téléchargé 7 fois depuis.
4. Cet objectif n'est plus valable depuis que l'Agence a adopté le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada et que les mesures d'adaptation sont gérées par le gestionnaire du membre du personnel et non par le DBPI.
5. a) est en cours, car les ateliers du programme Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA) portant sur les documents accessibles sont périodiquement promus sur Rendezvous (le site intranet de l'Agence); b) est achevé; c) est achevé.

Objectif 3 – Service à la clientèle

L'APECA s'est fixé les objectifs suivants dans le cadre de cet objectif :

1. Voir à ce que les documents soient accessibles à tous les clients. Voir à ce que toutes les personnes concernées en soient conscientes.
2. Vidéos : doivent être en langue des signes, avec sous-titres ou vidéo descriptive.
3. Voir à ce que Rendezvous soit accessible.
4. Concevoir des données sur la satisfaction des clients du point de vue des personnes handicapées.
5. Tester les processus de mobilisation et de rétroaction des clients handicapés.

Résultats à ce jour

1. Cet objectif est en cours de réalisation et devrait être achevé d’ici à la fin de l’exercice 2023-2024, mais des changements de personnel pourraient entraîner un report au calendrier.
2. Cela sera assuré en fonction des besoins. Par exemple, pour le défilé de la Fierté virtuel de l’APECA en août 2023, qui a été mis à la disposition des fonctionnaires dans tout le pays, nous avons proposé des services d’interprétation en langue des signes et de sous-titrage.
3. Nous avons consulté des membres du personnel en situation de handicap pour élaborer notre Plan d’action en matière d’accessibilité ainsi que le présent rapport d’étape, mais les consultations avec les clients n’ont pas encore commencé. Cet objectif sera probablement atteint en 2024.
4. Voir ci-dessus.

Objectif 4 – Communications, autres que les technologies de l’information et des communications

L’APECA s’est fixé les objectifs suivants dans le cadre de cet objectif :

1. Adopter une stratégie de communication pour mettre de l’avant un changement de culture concernant l’accessibilité dans l’organisation. Cette stratégie devra prévoir, notamment, une présence en ligne et la promotion des ateliers de l’AATIA sur la création de documents accessibles.
2. À la suite du remaniement du site Web en 2021, veiller à ce que le contenu soit rédigé en langage simple et soit facile à lire et à comprendre.
3. Remanier Rendezvous pour que son format et tout nouveau contenu, y compris les photos, soient accessibles. La nouvelle conception respectera les Règles pour l’accessibilité des contenus Web.
4. Rendre tous les modèles accessibles avant la fin de l’exercice 2022-2023.
5. Favoriser les communications portant sur la Journée internationale des personnes handicapées (le 3 décembre) en collaboration avec les RH.

Résultats à ce jour

1. Un plan de communication a été préparé, avec des tâches particulières afin de sensibiliser et de promouvoir une culture du changement concernant l’accessibilité.
2. Les rédacteurs Web veillent à ce que le contenu soit rédigé en langage clair, en utilisant souvent des applications de langage clair pour les aider à réécrire les passages ou phrases plus compliqués ou de nature complexe.
3. Rendezvous, le site intranet de l’Agence, a été repensé pour être davantage accessible, conformément aux normes WCAG et à l’utilisation d’un langage clair et simple.

4. Tous les modèles internes, ainsi que les modèles de la présidence et du ministère, ont été rendus accessibles au cours de l'été 2022 par un étudiant qui a été engagé pour six semaines afin de travailler avec nous précisément pour cette raison.
5. L'Agence, chaque année depuis 2021, fait la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées, au moyen d'un article sur Rendezvous au minimum.

Objectif 5 – Acquisition de biens, de services et d'installations

L'APECA n'a rien à signaler dans le cadre de cet objectif.

Objectif 6 – Transport

L'APECA n'a rien à signaler dans le cadre de cet objectif.

Culture de l'APECA

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

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

Consultations

L'APECA a consulté son Groupe de travail sur les handicaps pour préparer ce rapport d'étape, en lui demandant de donner son avis sur les objectifs qui, selon lui, ont été atteints et ceux qui doivent encore l'être. Le groupe est composé de 13 personnes, dont le coordinateur de l'accessibilité, souffrant de divers handicaps ou ayant des membres de leur famille en situation de handicap, ainsi que de plusieurs alliés. Étant donné que les membres sont répartis dans toute la région de l'Atlantique, les consultations ont eu lieu par courrier électronique le 4 août 2023. Les membres responsables d'objectifs particuliers ont également été consultés lors des réunions sur Teams pour obtenir de plus amples informations. Tous les commentaires ont été intégrés dans le présent rapport d'étape.

Un nouveau groupe de travail sera prochainement formé. Il sera composé d'un petit groupe de personnes, comprenant certains membres du groupe initial, des personnes du Réseau des membres du personnel en situation de handicap, et d'autres. Ce groupe se réunira au moins une fois par mois pour examiner le Plan d'action en matière d'accessibilité ainsi que pour faire avancer les travaux. Les membres seront responsables des différents objectifs du plan et veilleront à ce que ces éléments ne soient pas négligés lorsque les membres du personnel changent de poste.

Commentaires

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

À la fin de cette année, l'APECA a mis en œuvre son plan de communication pour le Plan d'action en matière d'accessibilité et a commencé à promouvoir non pas le plan lui-même, mais divers éléments du plan, y compris le formulaire de commentaires. L'objectif est d'accroître l'utilisation du formulaire par les membres du personnel. Les articles publiés sur l'intranet de l'APECA (Rendezvous) sont notamment les suivants :

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

Formation

Les ateliers du programme Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA) ont été périodiquement promus au moyen du calendrier des événements de l'APECA et par des articles sur Rendezvous – l'intranet de l'Agence – au cours des deux dernières années. De nombreux membres du personnel ont suivi les cours et sont devenus compétents en matière de création de documents accessibles. Et maintenant, nous faisons également la promotion du cours en ligne de l'EFPC, *Rendre ses documents accessibles (INC1-V46)*.

Notre coordinatrice en matière d'accessibilité, Cynthia Shannon, suivra la formation de facilitatrice du Passeport au cours de l'année prochaine, ce qui lui permettra d'offrir des séances d'information et des ateliers sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Ce que nous avons appris

Le langage clair et les communications accessibles ne sont pas seulement des bonnes pratiques, mais aussi une question de responsabilité. Garantir à la population canadienne un accès égal à l'information contribue à créer des communautés, des lieux de travail et des services qui permettent à chaque personne de participer pleinement à la société. C'est pourquoi nous faisons tout notre possible pour que les pages de notre site soient rédigées à un niveau égal ou inférieur à celui de la 8^e année.

À l'APECA, nous faisons également tout ce qui est en notre pouvoir pour appliquer une perspective inclusive à nos activités de recrutement. Nous fournissons aux gestionnaires de recrutement et aux professionnels des ressources humaines des informations, des conseils, des outils et des stratégies inclusives afin de recruter une main-d'œuvre diversifiée – composée de

personnes ayant un éventail d'identités, de capacités, de cultures, de compétences, de perspectives et d'expériences représentatives de l'évolution de la population du Canada.

L'une des choses difficiles que nous avons apprises est que des réunions fréquentes sont nécessaires pour atténuer les enjeux générés par la rotation du personnel. Plusieurs petits projets sont passés à travers les mailles du filet en raison d'un manque de communication lors des changements d'emploi/de poste. La coordinatrice de l'accessibilité organisera donc des réunions plus fréquentes afin de s'assurer qu'elle est au courant des changements de personnel au fur et à mesure et qu'elle peut veiller à ce que les nouveaux membres du personnel soient conscients de leurs responsabilités en ce qui concerne le Plan d'action en matière d'accessibilité. C'est en partie la raison pour laquelle un nouveau groupe de travail a été créé (voir la section **Consultations** ci-dessus).

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

La mise à jour de notre intranet a sans doute été notre projet le plus important et le plus difficile cette année, encore une fois sous l'effet de plusieurs changements de personnel à des postes clés. Son échéance a été repoussée à deux reprises, mais il a été achevé en juin 2023 et fonctionne sans problème, avec une équipe coopérative d'administrateurs qui gèrent ses pages. Nous avons appris à travailler en équipe, en concevant des pages en concertation pour nous assurer que nous respectons les principes d'accessibilité tout en créant un contenu original.

Le nouveau Rendezvous, le site intranet de l'Agence, met l'accent sur l'accessibilité. Dans la mesure du possible, nous suivons les lignes directrices de Canada.ca en matière d'accessibilité, notamment en ce qui concerne les couleurs et les polices de caractères utilisées, le langage simple et la navigation facile à suivre. Bon nombre de ces lignes directrices sont élaborées avec le logiciel SharePoint Online, mais nous avons tenu compte de ces facteurs lors de l'élaboration des modèles et de la mise en place des pages de Rendezvous.