



Agence canadienne
d'inspection des aliments

Canadian Food
Inspection Agency

Agence canadienne d'inspection des aliments
Plan d'accessibilité
2023-2026



Plan d'accessibilité à l'Agence canadienne d'inspection des aliments

Sur cette page

- [Message de la présidente et du premier vice-président de l'ACIA](#)
- [Messages du champion et coprésidents du Réseau d'accessibilité des employés de l'ACIA](#)
- [Renseignements généraux](#)
 - [La Loi canadienne sur l'accessibilité et son règlement d'application](#)
 - [Processus de rétroaction de l'ACIA](#)
- [Situation actuelle](#)
- [Énoncé sur l'accessibilité](#)
- [Plan d'accessibilité de l'ACIA](#)
 - [Objectif 1 : Améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées](#)
 - [Objectif 2 : Rendre les technologies de l'information et des communications \(TIC\) accessibles à tous](#)
 - [Objectif 3 : Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti et le transport](#)
 - [Objectif 4 : Concevoir et offrir des programmes et des services accessibles \(y compris en matière d'approvisionnement\)](#)
 - [Objectif 5 : Créer et maintenir une culture de l'accessibilité](#)

- Consultations

Message de la présidente et du premier vice-président de l'ACIA

Nous sommes heureux de présenter le premier Plan d'accessibilité 2023-2026 de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). L'Agence a élaboré la Stratégie sur l'accessibilité de l'ACIA (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada – SGDDI 14943116) et le Plan en réponse à la Loi canadienne sur l'accessibilité et à l'Appel à l'action 2021 du greffier du Conseil privé en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Le Plan d'accessibilité de l'ACIA fait également partie de la Stratégie et plan d'action de l'ACIA en matière de diversité et d'inclusion de 2022 à 2025 (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada – SGDDI 15978458), lesquels décrivent les activités que l'ACIA entreprend pour améliorer la diversité et l'inclusion.

La vision de l'ACIA en matière d'accessibilité consiste à établir, à maintenir et à soutenir un milieu de travail entièrement accessible, respectueux et inclusif qui valorise et donne des moyens aux personnes handicapées. Pour concrétiser cette vision, le Plan d'accessibilité comporte cinq objectifs :

- améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées;
- rendre les technologies de l'information et des communications (TIC) accessibles à tous;

- améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti;
- concevoir et offrir des programmes et des services accessibles (y compris en matière d'approvisionnement);
- créer et maintenir une culture de l'accessibilité (laquelle comprend les communications autres que les TIC).

L'Agence a conçu le présent Plan d'accessibilité pour favoriser le changement en mettant l'accent sur une action intégrée et collective dans l'ensemble de l'organisation. De plus, lors de la mise en œuvre des mesures prévues dans ce plan, les fonctionnaires tiendront compte de celles qui sont en cours dans le cadre de la Stratégie et plan d'action de l'ACIA en matière de diversité et d'inclusion, de portée plus générale. Cette façon de faire facilitera la coordination des efforts en matière de diversité et d'inclusion, en plus de réduire les chevauchements. La mise en œuvre intégrée de ces deux plans par l'ACIA fera en sorte que les employés disposeront des connaissances, des ressources et du soutien dont ils ont besoin pour rendre le milieu de travail et le service à la population canadienne plus accessibles et inclusifs.

Il s'agit du premier Plan d'accessibilité de l'Agence. L'ACIA évaluera les progrès chaque année et renouvellera le plan tous les trois ans. Elle utilisera le cadre de mesure du rendement du plan et la rétroaction des employés pour évaluer les progrès et les éléments à améliorer.

Nous demandons à tous les employés de se renseigner sur l'accessibilité et de collaborer avec des personnes handicapées afin de comprendre comment les obstacles influent sur leur expérience à l'ACIA, de réduire la stigmatisation entourant les handicaps et de contribuer activement à une

culture de l'accessibilité au sein de l'Agence. Ensemble, efforçons-nous de réaliser la vision de l'ACIA et celle du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité : être la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive au monde. Créons un environnement de travail où chaque employé peut apporter sa pleine contribution.

Siddika Mithani, Ph. D.

Présidente

J.-G. Forgeron

Premier vice-président

Message du champion et coprésidents du Réseau d'accessibilité des employés de l'ACIA

À titre de championne et de coprésidents du Réseau de l'accessibilité des employés de l'ACIA, nous sommes animés d'une passion pour la création et le maintien d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Outre notre dialogue continu avec les personnes handicapées et la tenue de divers événements et campagnes de sensibilisation, nous avons commencé en 2020 à travailler à la création du premier Plan d'action et d'accessibilité de l'ACIA. Au moyen de groupes de discussion, de sondages et d'un examen de la documentation, nous avons fait le point sur l'accessibilité à l'ACIA et avons commencé à cerner les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion. Nous avons réalisé le tout en consultation avec des personnes handicapées ainsi

que le Comité d'équité et de diversité élargi et le réseau de l'Agence; nous avons également bénéficié de l'appui d'une équipe spécialisée en accessibilité et de l'équipe de la diversité et du mieux-être de la Direction générale des ressources humaines.

À partir de ces travaux, nous avons préparé la Stratégie et le plan d'accessibilité 2023-2026 de l'ACIA. Ces outils aideront le personnel de l'ACIA à recenser, à éliminer et à prévenir tous les obstacles à l'accessibilité, et permettront aux personnes handicapées de participer à notre milieu de travail avec dignité et indépendance.

Beaucoup d'employés de l'ACIA nous ont raconté leurs histoires et leurs expériences. Leur passion et leur détermination nous ont touchés et encouragés à susciter le changement.

Nous continuerons à travailler avec le Comité consultatif sur l'accessibilité de l'ACIA, la haute direction et chaque employé – en particulier les personnes handicapées à l'intérieur et à l'extérieur de l'ACIA – pour établir une culture accessible et inclusive qui valorise et met à profit l'expérience vécue et les connaissances que les personnes handicapées apportent à l'Agence.

Travaillons ensemble pour créer un environnement accessible et inclusif, exempt de stigmatisation, où chaque employé de l'ACIA a la possibilité de contribuer et de réussir en donnant sa pleine mesure!

Jo Butler

Championne et cadre responsable sortante, Réseau de l'accessibilité des employés de l'ACIA

Louis-Philippe Vaillancourt

Champion, Réseau de l'accessibilité des employés de l'ACIA

Naheda Sahtout et Geoff McDiarmid

Coprésidents, Réseau de l'accessibilité des employés de l'ACIA

Renseignements généraux

La Loi canadienne sur l'accessibilité et son règlement d'application

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) est entrée en vigueur en juillet 2019. Elle vise à créer un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040. La Loi profite à toute la population canadienne, en particulier les personnes handicapées en définissant, en éliminant et en prévenant proactivement les obstacles à l'accessibilité, et ce, dans sept domaines prioritaires :

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

La LCA exige des organismes réglementés qu'ils préparent et publient des plans d'accessibilité, qu'ils mettent en place des processus de rétroaction et qu'ils rendent compte ouvertement de leurs progrès. La LCA donne le pouvoir de créer et d'appliquer des règlements en matière d'accessibilité.

La LCA établit un cadre pour faire avancer l'accessibilité au moyen d'une combinaison d'organisations et de postes nouveaux et existants qui gèrent et appliquent la loi sur l'accessibilité, et en surveillent les résultats.

La Loi a donné lieu à la création de l'organisme Normes d'accessibilité Canada (NAC) pour qu'il élabore des normes d'accessibilité qui s'appliqueront à l'échelle nationale. L'organisme a formé plusieurs comités techniques qui élaborent activement des normes visant à éliminer les obstacles dans plusieurs domaines prioritaires différents. La conformité aux normes ainsi élaborées par NAC est volontaire, à moins que celles-ci ne soient adoptées au moyen d'un règlement.

NAC a également créé deux nouveaux rôles :

- dirigeant principal/dirigeante principale de l'accessibilité : en tant que conseillère du ministre sur les questions d'accessibilité, la personne occupant le poste de dirigeant principal/dirigeante principale de l'accessibilité publiera des rapports annuels sur les progrès accomplis par rapport à la réalisation d'un Canada sans obstacle;
- commissaire à l'accessibilité : le ou la commissaire à l'accessibilité est responsable de la conformité et de l'application de la loi en vertu de la LCA.

Un résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité peut être consulté en ligne.

Le Règlement canadien sur l'accessibilité rend opérationnelles les exigences de planification et de rapport en matière d'accessibilité de la LCA.

Remarque sur l'utilisation

Alors que des défenseurs des droits des personnes handicapées, y compris le gouvernement, conseillent d'utiliser une formulation axée sur la personne (« personne souffrant d'un handicap »), nombreux sont ceux qui préconisent maintenant une formulation axée sur l'identité (« personne handicapée »).

Compte tenu de cette diversité de points de vue, les deux formulations sont utilisées dans le présent document.

Processus de rétroaction de l'ACIA

La directrice ou le directeur du programme *Osez parler, Nous écoutons* aura la responsabilité de recevoir les commentaires sur les obstacles et l'accessibilité à l'ACIA.

La rétroaction peut être fournie au directrice ou le directeur du programme *Osez parler, Nous écoutons* par formulaire électronique téléphone, par courrier et par courriel.

Nous accuserons réception de tous les commentaires sur l'accessibilité de la même manière qu'ils ont été reçus, sauf ceux qui sont envoyés de façon anonyme.

Par téléphone :

Les lignes téléphoniques sont ouvertes de 8 h à 20 h (heure de l'Est), du lundi au vendredi.

Sans frais : 1-855-670-0943

Par la poste :

Agence canadienne d'inspection des aliments
a/s Osez parlez, Nous écoutons
1400, chemin Merivale
Étage 6, Pièce 258
Ottawa (Ontario) K1A 0Y9

Par courriel :

CFIA.SpeakUp-OsezParler.ACIA@inspection.gc.ca

Ces coordonnées permettront aux employés de l'ACIA et au public de faire ce qui suit :

- demander le plan d'accessibilité de l'ACIA au moyen de l'un des médias substitués décrits au paragraphe 8(2) du Règlement;
- demander la description du processus de rétroaction de l'ACIA au moyen de l'un des médias substitués décrits au paragraphe 9(5) du Règlement;
- fournir une rétroaction à l'ACIA sur les obstacles et l'accessibilité.

Situation actuelle

À l'ACIA, les employés n'intègrent pas encore systématiquement l'accessibilité dans leurs activités quotidiennes. Ils l'abordent souvent dans le cadre d'une réflexion ultérieure, et certains employés ont une définition et une compréhension étroites de ce que représente un handicap.

Les initiatives d'accessibilité dans les directions générales et les autres fonctions sont ponctuelles et souvent cloisonnées, l'Agence ne disposant pas de mécanisme de gouvernance pour les lier stratégiquement entre elles.

L'ACIA a investi dans le Programme de soutien au mieux-être des employés, qui comprend, entre autres mesures de soutien connexes, des services sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'intention des gestionnaires. Les services ne sont pas encore offerts dans toutes les régions de l'ACIA, mais l'Agence prévoit faire en sorte que ce soit le cas d'ici la fin de l'exercice 2022-2023.

Le Bureau des mesures d'adaptation en santé (BMAS) de l'Agence contribue à offrir un accès équitable et cohérent aux mesures de soutien et services en milieu de travail. Le BMAS élimine les obstacles financiers pour les gestionnaires tout au long du processus d'adaptation des employés et les met en contact avec divers services et mesures de soutien. Ceux-ci comprennent des outils d'adaptation de la technologie de l'information et des services accessibles par le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada et d'autres partenaires externes de la communauté.

L'Agence dispose de certains mécanismes permettant aux directions générales, aux régions et aux employés de mettre en commun leurs pratiques exemplaires, comme le Réseau de l'accessibilité des employés et le Comité consultatif sur l'accessibilité, que l'Agence a créé en 2021.

Dans le cadre des consultations relatives à l'ébauche du Plan d'accessibilité, l'équipe de l'ACIA responsable de l'élaboration du Plan d'accessibilité de l'Agence a déterminé qu'il était nécessaire de créer un bureau de l'accessibilité doté d'une expertise et d'une capacité suffisantes pour faciliter la mise en œuvre efficace du Plan.

Mesures récentes prises par l'ACIA pour améliorer l'accessibilité

L'Agence a déjà pris certaines mesures pour améliorer l'accessibilité.

Elle a été l'une des premières organisations à adopter le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail, une initiative du gouvernement du Canada, et a mené un projet pilote sur le Passeport dans le centre opérationnel de l'Ontario.

Elle a rendu obligatoire la formation sur les préjugés inconscients et la prévention de la discrimination et du harcèlement obligatoire pour tous les employés de l'ACIA.

Elle a créé un formulaire Web de non-conformité pour toutes les nouvelles publications en ligne afin que la lentille de l'accessibilité soit appliquée à toutes les demandes.

Énoncé sur l'accessibilité

La vision de la Stratégie sur l'accessibilité de l'ACIA consiste à créer un milieu de travail entièrement accessible, respectueux et inclusif qui valorise les personnes handicapées et leur donne des moyens.

Pour concrétiser cette vision, l'Agence a conçu le Plan d'accessibilité pour aider tous les employés à :

- en apprendre davantage sur l'accessibilité, ainsi que sur la notion et les types de handicaps;
- comprendre comment les obstacles ont une incidence sur les personnes handicapées;
- favoriser la participation des personnes handicapées dès le début;
- concevoir des expériences plus accessibles et plus inclusives;
- rendre les communications accessibles à tous;
- acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour offrir des programmes et des services accessibles;
- contribuer à une culture de l'accessibilité.

Pris dans son ensemble, le Plan d'accessibilité de l'ACIA tient compte des éléments clés suivants qui suscitent le changement et favorisent une culture de l'accessibilité :

1. Politique : L'Agence appliquera la lentille de l'accessibilité et mettra à jour ses politiques afin d'assurer la clarté et la cohérence de ce qui doit être fait, de la façon dont cela doit être fait et des personnes qui en sont responsables.
2. Mesure du rendement : Le Plan d'accessibilité comprend un cadre de mesure du rendement qui permettra à l'ACIA de connaître les progrès réalisés par rapport aux objectifs et de savoir si elle doit rectifier le tir en cours de route.
3. Formation et apprentissage : Tous les employés de l'ACIA recevront une formation pour comprendre les nouvelles politiques et les nouveaux

processus, ainsi que leur rôle dans leur mise en œuvre.

4. Intégration des processus clés : L'Agence intégrera l'accessibilité dans chaque aspect de la conception et de la prestation des programmes et des services, et l'ACIA intégrera l'accessibilité numérique dans les principaux processus de développement et opérationnels pour maximiser l'accessibilité et l'inclusion.
5. Approvisionnement : L'ACIA dépend largement de services et de fournitures externes, mais appliquera la lentille de l'accessibilité à chaque étape du cycle de vie de l'approvisionnement.
6. Établissement de priorités : La direction tiendra compte de tous les éléments du Plan d'accessibilité et établira l'ordre de priorité des mesures à prendre en premier lieu, en fonction des interventions qui auront le plus grand impact et permettront de créer un élan et de susciter le changement.
7. Gestion du rendement : L'ACIA favorisera la responsabilisation des employés, de la direction et des cadres en intégrant des objectifs liés au Plan d'accessibilité de l'Agence dans les ententes de rendement, et en reconnaissant et en récompensant les résultats.

Plan d'accessibilité de l'ACIA

Objectif 1 : Améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées

L'emploi

En 2020-2021, l'ACIA a fait le point sur l'accessibilité en recueillant des renseignements en utilisant les méthodes suivantes :

- mobilisation des employés handicapés au moyen de groupes de discussion;
- consultation de la Communauté nationale des gestionnaires de l'ACIA et du Comité sur l'équité et la diversité;
- réalisation d'un sondage interne;
- examen de documents, y compris les résultats de l'ACIA au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF).

En 2021, l'Agence a également procédé à une étude des systèmes d'emploi. Cette étude a permis de déterminer les obstacles et les solutions potentielles pour soutenir les possibilités d'emploi et un milieu de travail accessible et inclusif.

Ces exercices ont permis de déterminer les obstacles à l'accessibilité à l'emploi pour les personnes handicapées :

- les politiques et les processus de recrutement, de maintien en poste et de promotion ne sont pas axés sur les besoins des personnes handicapées et n'y répondent pas de manière proactive;
- les gestionnaires et les superviseurs ne tiennent pas compte de manière proactive des besoins des employés en matière d'accessibilité et d'adaptation;
- le processus d'adaptation n'est ni facile à suivre ni opportun;
- l'ACIA ne dispose pas de politiques et de procédures claires et facilement accessibles, ni de formation et de conseils pour les

- gestionnaires et les superviseurs afin qu'ils apprennent à gérer de manière appropriée les demandes d'accessibilité et d'adaptation;
- certains gestionnaires de l'ACIA refusent les demandes de mesures d'adaptation, invoquant un manque de budget;
 - l'ACIA ne dispose pas d'une capacité suffisante et d'experts en la matière pour assurer la gestion des demandes relatives aux personnes handicapées et aux mesures d'adaptation;
 - le processus de collecte, d'analyse et de production de rapports sur les cas et les résultats liés à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation est effectué manuellement; il n'est donc pas facile de comprendre le rendement et de rendre compte des résultats rapidement.

Pour améliorer l'emploi et la représentation des personnes handicapées à l'ACIA, les mesures de l'objectif 1 sont axées sur la détermination des obstacles et des solutions, l'élimination des obstacles et le maintien de systèmes et de processus de recrutement, de maintien en poste et de promotion accessibles.

Lors de la mise en œuvre des mesures, tenez compte de la stratégie et du plan d'action sur la diversité et l'inclusion de l'ACIA pour coordonner et rationaliser les efforts en matière de diversité et d'inclusion.

Résultats attendues :

- L'ACIA détermine si ses systèmes et processus de recrutement sont accessibles aux personnes handicapées

- L'ACIA améliore l'accessibilité de ses systèmes et processus de recrutement
- L'ACIA fournit des systèmes et des processus de recrutement accessibles
- L'ACIA repère les obstacles au maintien en poste des employés handicapés
- L'ACIA s'attaque aux obstacles au maintien en poste des employés handicapés
- L'ACIA améliore le maintien en poste des employés handicapés
- L'ACIA repère les obstacles à la promotion des employés handicapés
- L'ACIA s'attaque aux obstacles à la promotion des employés handicapés
- L'ACIA offre des chances égales aux employés handicapés

Résultat attendu : L'ACIA détermine si ses systèmes et processus de recrutement sont accessibles aux personnes handicapées

Activité : Repérer les obstacles : Confirmer et consigner les obstacles au recrutement de personnes handicapées. Pour ce faire, utiliser les résultats du bilan de la Stratégie sur l'accessibilité 2020-2021 de l'ACIA, l'étude des systèmes d'emploi (ESE) de 2021 de la Direction générale des ressources humaines, et l'engagement de 2022 sur l'ébauche de Plan sur l'accessibilité. Déterminer des solutions potentielles pour soutenir un processus de recrutement accessible et inclusif (en consultation avec les personnes handicapées).

Date prévue d'achèvement des activités : 2023 à 2024

Résultat attendu : L'ACIA améliore l'accessibilité de ses systèmes et processus de recrutement

Activité : Mettre à jour les politiques, les directives et les processus de l'ACIA : En fonction des résultats de l'ESE de 2021, appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité pour examiner et mettre à jour les politiques de dotation, les directives et les processus en lien avec le recrutement de l'ACIA, et intégrer la nouvelle définition du handicap en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Mettre à jour les systèmes de recrutement de l'ACIA : En fonction des résultats de l'ESE de 2021, appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité pour examiner et mettre à jour les systèmes de recrutement de l'ACIA afin d'éliminer tout obstacle.

Organiser des séances d'information et préparer un bulletin d'information à l'échelle de l'Agence pour promouvoir les ressources mises à jour auprès des employés et des gestionnaires d'embauche.

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025

Activité : Recrutement ciblé de personnes handicapées : Cibler activement et recruter avec succès des personnes handicapées en utilisant les moyens suivants :

- les résultats de l'ESE de 2021;
- les données sur les écarts de représentation des personnes handicapées par organisation/classification/profession/niveau;
- les recherches sur les pratiques exemplaires pour intégrer l'accessibilité dans les stratégies et plans d'action en matière de ressources humaines

et de communication au niveau de l'Agence et des directions générales.

Il peut notamment s'agir d'établir des listes d'étudiants et des bassins de candidats handicapés et de recruter des employés à l'aide de ceux-ci; d'établir des partenariats avec des organisations qui promeuvent l'emploi des personnes handicapées, comme LiveWorkPlay, ou de mener une campagne de communication ciblée pour recruter des personnes handicapées.

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025 (pour atteindre l'objectif de disponibilité dans la population active)

Activité : Soutenir les gestionnaires d'embauche : Donner une formation, du soutien et des outils aux gestionnaires d'embauche afin de les sensibiliser davantage et de les rendre plus aptes à recruter des personnes handicapées. Voici quelques exemples :

- Politiques, directives et outils actualisés qui intègrent l'objectif d'accessibilité;
- Formation et apprentissage sur les moyens de recruter avec succès des personnes handicapées;
- Soutien par le biais du Bureau des mesures d'adaptation en santé (BAS) de la Direction générale des ressources humaines, du fonds centralisé pour les mesures d'adaptation de l'Agence et d'experts en la matière, tels que les gestionnaires des cas d'obligation de prendre des mesures d'adaptation de l'ACIA.

Date prévue d'achèvement des activités : 2023 à 2024

Activité : Encourager la déclaration volontaire : Promouvoir les avantages de la déclaration volontaire auprès des candidats handicapés afin d'accroître la capacité de l'ACIA à reconnaître et à soutenir les employés handicapés.

Date prévue d'achèvement des activités : 2023 à 2024

Résultat attendu : L'ACIA fournit des systèmes et des processus de recrutement accessibles

Activité : Utiliser la rétroaction pour assurer un contrôle et permettre une amélioration continue : Utiliser les commentaires des candidats handicapés (qu'ils aient été retenus ou non) pour vérifier que les systèmes et processus de dotation de l'ACIA sont accessibles, et pour repérer, consigner et supprimer les obstacles.

Date prévue d'achèvement des activités : 2023 à 2024

Résultat attendu : L'ACIA repère les obstacles au maintien en poste des employés handicapés

Activité : Repérer les obstacles : Utiliser les résultats du bilan de la Stratégie sur l'accessibilité 2020-2021 de l'ACIA, ainsi que l'engagement de 2022 sur l'ébauche de Plan sur l'accessibilité, pour repérer et consigner ce qui suit :

- les obstacles auxquels se heurtent les employés handicapés et les gestionnaires en matière d'adaptation et de soutien aux employés handicapés;
- des solutions pour créer un lieu de travail accessible et inclusif où les employés handicapés disposent des mesures d'adaptation et du soutien dont ils ont besoin pour bien faire leur travail, participer

pleinement au sein de leur équipe et du lieu de travail en général, et réussir au maximum de leur potentiel.

Date prévue d'achèvement des activités : 2023 à 2024

Résultat attendu : L'ACIA s'attaque aux obstacles au maintien en poste des employés handicapés

Activité : Mettre à jour les politiques, les directives et les processus de l'ACIA : En fonction des résultats du bilan de 2020-2021 et des résultats de l'ESE de 2021 :

- appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité pour examiner et mettre à jour les politiques, les directives et les processus de l'ACIA afin d'y inclure l'accessibilité;
- intégrer la nouvelle définition du handicap en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Mettre à jour les systèmes d'adaptation de l'ACIA : Appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité pour examiner et mettre à jour les systèmes d'adaptation de l'ACIA afin d'éliminer tout obstacle et d'aider les employés.

Dans le même ordre d'idées, fournir une approche intégrée, à l'échelle de l'Agence, pour les mesures d'adaptation au sein de l'ACIA : Veiller à ce que toutes les fonctions de l'ACIA (ressources humaines, biens immobiliers, technologies de l'information, communications, finances) soient intégrées pour soutenir les mesures d'adaptation pour les employés handicapés.

Organiser des séances d'information et préparer un bulletin d'information à l'échelle de l'Agence pour promouvoir les ressources mises à jour auprès des employés et des gestionnaires d'embauche.

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025

Activité : Soutenir les gestionnaires :

- Mettre à jour les politiques, les directives et les outils, y compris une trousse d'outils pour l'accessibilité destinée aux gestionnaires (« guichet unique »).
- S'assurer que les gestionnaires connaissent les fonds qui sont disponibles afin de soutenir l'accessibilité pour les employés, et qu'ils savent comment y accéder.
- Promouvoir une formation et un apprentissage pertinents sur la manière de gérer les employés handicapés, de les faire participer et de les soutenir.
- Fournir du soutien par l'intermédiaire du Bureau des mesures d'adaptation en santé de la Direction générale des ressources humaines, du fonds centralisé pour les mesures d'adaptation de l'Agence et d'experts en la matière, comme les gestionnaires des cas d'obligation de prendre des mesures d'adaptation de l'ACIA.
- Promouvoir les soutiens et les ressources du gouvernement du Canada, comme le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada, le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), et la solution de la gestion des voyages, soit les Services de voyage partagés de Services publics et Approvisionnement

Canada (SPAC), qui permet aux employés qui voyagent pour le compte du gouvernement d'indiquer leurs besoins particuliers en matière de voyage.

Date prévue d'achèvement des activités : 2023 à 2024

Activité : Encourager la déclaration volontaire : Promouvoir les avantages de la déclaration volontaire auprès des employés handicapés afin d'augmenter la capacité de leur gestionnaire à les gérer, à les faire participer et à les soutenir avec succès.

En lien avec la déclaration volontaire, promouvoir l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (à venir à l'automne 2022) auprès des employés handicapés afin d'accroître la capacité de leur gestionnaire à les gérer, à les faire participer et à les soutenir avec succès.

Remarque : Il incombe aux employés handicapés de déclarer leurs besoins et d'en discuter avec leurs gestionnaires, mais ils doivent avoir la confiance et le soutien nécessaires pour le faire sans craindre la stigmatisation, le harcèlement ou la discrimination. Le Plan sur l'accessibilité comprend d'autres mesures visant à éliminer la stigmatisation, le harcèlement et la discrimination, et à encourager les employés handicapés à défendre leurs intérêts. Voir l'objectif 5 : Culture.

Date prévue d'achèvement des activités : 2025 à 2026

Résultat attendu : L'ACIA améliore le maintien en poste des employés handicapés

Activité : Utiliser la rétroaction pour assurer une surveillance et permettre une amélioration continue – Cerner, consigner et améliorer les domaines dans lesquels les gestionnaires ont besoin de plus de soutien et de perfectionnement. Pour ce faire, utiliser la rétroaction :

- des gestionnaires, afin d'évaluer s'ils savent comment soutenir les employés handicapés et s'ils disposent du soutien nécessaire à cet effet;
- des employés handicapés, afin d'évaluer s'ils disposent des soutiens dont ils ont besoin pour bien faire leur travail, participer pleinement au sein de leur équipe et du lieu de travail, et réussir au maximum de leur potentiel;

En faisant le suivi de la rétroaction sur les obstacles et en prenant des mesures continues à cet égard, l'ACIA améliorera le maintien en poste des employés handicapés.

Date prévue d'achèvement des activités : 2023 à 2024

Résultat attendu : L'ACIA repère les obstacles à la promotion des employés handicapés

Activité : Repérer les obstacles – Utiliser les résultats du bilan de la Stratégie sur l'accessibilité 2020-2021 de l'ACIA, ainsi que l'engagement de 2022 sur l'ébauche de Plan sur l'accessibilité, pour repérer et consigner :

- les obstacles auxquels se heurtent les employés handicapés et les gestionnaires en matière d'adaptation et de soutien aux employés handicapés;

- des solutions pour supprimer les obstacles et créer un lieu de travail accessible et inclusif où les employés handicapés disposent des mesures d'adaptation et du soutien dont ils ont besoin pour bien faire leur travail, participer pleinement au sein de leur équipe et du lieu de travail en général, et réussir au maximum de leur potentiel.

Date prévue d'achèvement des activités : 2023 à 2024

Résultat attendu : L'ACIA s'attaque aux obstacles à la promotion des employés handicapés

Activité : Mettre à jour les politiques, les directives et les processus en lien avec la dotation de l'ACIA : En fonction du bilan de 2020-2021 et des résultats de l'ESE de 2021, appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité pour

- examiner et mettre à jour les politiques, les directives et les processus en lien avec la dotation de l'ACIA afin d'y inclure l'accessibilité;
- d'y intégrer la nouvelle définition du handicap en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Voici quelques exemples :

Langues officielles

- Éliminer les obstacles systémiques afin d'accroître l'accessibilité aux formations en langues officielles pour les employés handicapés.
- Offrir des exigences flexibles en matière de langues officielles pour les postes, et utiliser les nominations non impératives pour cibler les personnes handicapées et accroître leur représentation.
- Permettre des exemptions aux exigences en matière de langues officielles lorsque le handicap d'un candidat l'empêche de remplir les

exigences en question.

Comités de dotation

- Établir un programme de comité de sélection diversifié;
- Promouvoir la sensibilisation et l'utilisation d'une perspective tenant compte de l'accessibilité.

Stratégies de recrutement ciblé

- Promouvoir des programmes inclusifs de développement de carrière et de mentorat afin de donner la priorité aux personnes handicapées, y compris celles désignées comme de futurs dirigeants.

Organiser des séances d'information et préparer un bulletin d'information à l'échelle de l'Agence pour promouvoir les ressources mises à jour auprès des employés et des gestionnaires d'embauche.

Date prévue d'achèvement des activités : 2025 à 2026

Activité : Soutenir les gestionnaires :

- Appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité et mettre à jour les politiques, les procédures, les directives et les outils relatifs à la dotation – y compris une trousse d'outils pour l'accessibilité destinée aux gestionnaires (« guichet unique »).
- Déterminer les pratiques exemplaires et offrir la formation sur l'accessibilité et l'apprentissage de la façon d'encadrer, de perfectionner et de soutenir avec succès les employés handicapés.
- Fournir un soutien par l'intermédiaire du Bureau des mesures d'adaptation en santé de la Direction générale des ressources humaines, du fonds centralisé pour les mesures d'adaptation de

l'Agence et d'experts en la matière, tels que les gestionnaires des cas d'obligation de prendre des mesures d'adaptation de l'ACIA¹.

- Promouvoir les mesures de soutien et les ressources du gouvernement du Canada comme le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada et le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du SCT.

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025

Résultat attendu : L'ACIA offre des chances égales aux employés handicapés

Pour que les employés handicapés soient inclus et parviennent à l'égalité au sein de l'ACIA, l'Agence doit procéder à des ajustements raisonnables et éliminer les obstacles afin que les personnes handicapées ne soient pas désavantagées.

Activité : Utiliser la rétroaction pour assurer un suivi et permettre une amélioration continue – Cerner, consigner et améliorer les domaines dans lesquels les gestionnaires ont besoin de plus de soutien et de perfectionnement en utilisant la rétroaction :

- des gestionnaires, afin d'évaluer s'ils savent comment perfectionner les employés handicapés et les aider afin qu'ils puissent atteindre leur plein potentiel, et s'ils disposent du soutien nécessaire pour le faire;
- des employés handicapés, afin d'évaluer s'ils disposent des mesures de soutien dont ils ont besoin pour progresser dans leur carrière dans la fonction publique.

En faisant un suivi de la rétroaction sur les obstacles et en prenant des mesures continues à cet égard, l'ACIA améliorera le développement de carrière et la promotion des employés handicapés.

Date prévue d'achèvement des activités : 2023 à 2024

Objectif 2 : Rendre les technologies de l'information et des communications (TIC) accessibles à tous

Les technologies de l'information et des communications

En 2020-2021, l'ACIA a commencé à faire le point sur les obstacles à l'accessibilité en ce qui concerne les technologies de l'information et des communications. Cet exercice a permis de recenser les obstacles à l'accessibilité qui suivent :

- les systèmes d'information et de communication, les logiciels, les outils et l'équipement de l'ACIA ne sont pas accessibles pour tout le monde;
- l'ACIA ne dispose pas d'une équipe spécialisée en accessibilité numérique pour favoriser un accès aux TIC;
- les employés de l'ACIA ne sont pas tous au courant des services, du soutien et des outils offerts en matière d'accessibilité (p. ex. la traduction en temps réel des communications [CART] et lecteurs d'écran);
- l'ACIA n'était pas en mesure de se conformer aux exigences en matière d'accessibilité du Web avant la date limite fixée par le *Règlement canadien sur l'accessibilité* de 2022 (communications). L'Agence a toutefois déterminé qu'il était nécessaire de procéder à un inventaire complet des TIC et d'en faire la cartographie.

Par conséquent, pour rendre les TIC de l'ACIA accessibles à tous, les mesures de l'objectif 2 de l'Agence sont axées sur trois domaines : la détermination des obstacles et des solutions, l'élimination des obstacles et le maintien de TIC accessibles.

Lors de la mise en œuvre des mesures, tenez compte de la stratégie et du plan d'action sur la diversité et l'inclusion de l'ACIA pour coordonner et rationaliser les efforts en matière de diversité et d'inclusion.

Résultats attendues :

- L'ACIA détermine si ses technologies de l'information et des communications (TIC) sont accessibles à tous
- L'ACIA améliore l'accessibilité de ses technologies de l'information et des communications (TIC)
- L'ACIA fournit des technologies de l'information et des communications (TIC) accessibles

Résultat attendu : L'ACIA détermine si ses technologies de l'information et des communications (TIC) sont accessibles à tous

Activité : Repérer les obstacles :

- Faire l'inventaire des TIC actuelles de l'Agence dans les domaines suivants, et en faire la cartographie :
 - accès à l'information et aux données;
 - technologies logicielles;
 - matériel technologique.
- Appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité pour examiner l'inventaire et repérer et documenter tout obstacle, en

consultation avec : les personnes handicapées, le Bureau des mesures d'adaptation en santé de la Direction générale des ressources humaines, le Bureau responsable des mesures d'adaptation et le Centre de service à la clientèle des TI.

Trouver des solutions pour éliminer les obstacles :

- Travailler avec le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada pour connaître les technologies informatiques adaptées, les outils, la formation, les services et les ressources du programme et y accéder.
- Se joindre aux communautés de pratique sur l'accessibilité à l'échelle du gouvernement pour apprendre ce que font les autres organisations gouvernementales pour établir les pratiques exemplaires et éliminer les obstacles aux TIC.
- Rechercher les outils et les processus relatifs à l'accessibilité existants dans d'autres organisations et évaluer s'ils pourraient contribuer à rendre les TIC de l'ACIA accessibles à tous.
- Créer un flux de l'accessibilité hiérarchisé dans le processus d'admission du Laboratoire d'expérience en activation numérique afin d'analyser rapidement les problèmes d'accessibilité et de déterminer la meilleure solution pour accélérer la suppression des obstacles.

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025

Résultat attendu : L'ACIA améliore l'accessibilité de ses technologies de l'information et des communications (TIC)

Activité : Soutenir les employés chargés de fournir et de soutenir les programmes et services des TIC :

- Créer une équipe spécialisée dans l'accessibilité numérique, dirigée par un employé handicapé, afin de promouvoir l'accessibilité des TIC à l'ACIA.
- Appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité et mettre à jour les politiques, les procédures et les directives dans les domaines de l'accès à l'information et aux données, de l'utilisation de technologies logicielles et de l'utilisation du matériel technologique.
- Offrir la formation et l'apprentissage sur l'accessibilité.
- Ajouter des points de contrôle de l'accessibilité dans les projets et méthodologies informatiques et consulter les personnes handicapées du début à la fin.

Organiser des séances d'information et préparer un bulletin d'information à l'échelle de l'Agence pour promouvoir les ressources mises à jour auprès des employés et du personnel des TIC.

Soutenir les gestionnaires :

- Fournir un soutien par l'intermédiaire du Centre de service à la clientèle des TI de l'ACIA, du Bureau des mesures d'adaptation en santé de la Direction générale des ressources humaines, du fonds centralisé pour les mesures d'adaptation de l'Agence et d'experts en la matière, tels que les gestionnaires des cas d'obligation de prendre des mesures d'adaptation de l'ACIA.

- Promouvoir les mesures de soutien et les ressources du gouvernement du Canada comme le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada et le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du SCT.

Soutenir les employés handicapés :

- Fournir aux employés handicapés un accès rapide et facile aux TIC qui est accessible par défaut.
- S'assurer que les technologies d'assistance sont compatibles dans les deux langues officielles.
- Veiller à ce que les fonctionnalités d'accessibilité soient intégrées aux solutions et équipements des TI.
- Développer et maintenir une bibliothèque de prêt pour les technologies d'assistance afin que la technologie soit disponible pour répondre rapidement aux demandes d'adaptation.
- Fournir des ressources en matière d'accessibilité au sein de la base de connaissances du Centre de service à la clientèle des TI, qui comprendra également une page de renvoi vers les futurs articles relatifs à l'accessibilité des TIC.
- Explorer l'utilisation d'applications gratuites pour améliorer la communication avec les employés handicapés (par exemple, applications de conversion de la parole en texte pour les employés malentendants).

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025

Résultat attendu : L'ACIA fournit des technologies de l'information et des communications (TIC) accessibles

Activité : Utiliser la rétroaction pour assurer un suivi et permettre une amélioration continue : Recueillir et utiliser les commentaires des employés handicapés pour établir les domaines où les TIC ne sont pas accessibles et remédier à la situation.

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025

Objectif 3 : Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti et le transport

L'environnement bâti

Dans le cadre de son bilan de 2020-2021, l'ACIA a cerné les obstacles à l'accessibilité qui suivent, en rapport avec l'environnement bâti :

- l'ACIA n'a pas encore procédé à une évaluation complète de l'accessibilité à l'environnement bâti des propriétés dont elle assure la garde afin de déterminer comment elles pourraient être plus accessibles et inclusives;
- Services publics et Approvisionnement Canada n'a pas non plus effectué d'évaluation complète de l'accessibilité;
- les employés handicapés de l'ACIA s'inquiètent de savoir si l'Agence répondra à leurs besoins en matière d'accessibilité et d'adaptation lorsqu'ils retourneront au travail.

Pour rendre l'environnement bâti accessible, les mesures de l'objectif 3 de l'Agence sont axées sur trois domaines : la détermination des obstacles et des solutions, l'élimination des obstacles et le maintien d'un environnement bâti accessible.

Lors de la mise en œuvre des mesures, tenez compte de la stratégie et du plan d'action sur la diversité et l'inclusion de l'ACIA pour coordonner et rationaliser les efforts en matière de diversité et d'inclusion.

Résultats attendues :

- L'ACIA détermine si l'environnement bâti qu'elle loue ou dont elle a la garde est accessible
- L'ACIA améliore l'accessibilité de son environnement bâti (immeubles loués ou dont elle a la garde)
- L'ACIA maintient l'accessibilité de son environnement bâti (immeubles loués ou dont elle a la garde)

Résultat attendu : L'ACIA détermine si l'environnement bâti qu'elle loue ou dont elle a la garde est accessible

Activité : Repérer les obstacles :

- Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) est responsable d'environ ² 97 espaces de bureaux loués par l'ACIA.
 - Appuyer SPAC dans l'élaboration de nouvelles normes de bureau afin de promouvoir un environnement sans obstacle (voir le plan d'action en matière d'accessibilité de SPAC pour connaître ses mesures prévues concernant les locaux loués).
 - En consultation avec les employés handicapés de l'ACIA, intégrer une perspective tenant compte de l'accessibilité dans les processus exi de détermination des lacunes des bureaux, et travailler avec SPAC pour y remédier, le cas échéant.
- L'ACIA possède 129 bâtiments (espaces dont elle a la garde).

- Neuf d'entre eux sont des laboratoires; trois sont des postes d'inspection, des hangars d'entreposage, des granges, des serres et des abris grillagés
- Douze des bâtiments sont occupés par des employés de l'ACIA ou comprennent des aires communes
- Évaluer les aires communes applicables dont l'Agence a la garde par rapport aux normes d'accessibilité appropriées afin de déterminer les lacunes, en consultation avec les employés handicapés, le Bureau des mesures d'adaptation en santé de la Direction générale des ressources humaines de l'ACIA et le Bureau responsable des mesures d'adaptation (pour les espaces communs, conformément à l'article D.2.2.2. de la Norme d'accès facile aux biens immobiliers – Directive sur la gestion des biens immobiliers).
- En consultation avec les employés handicapés, intégrer une perspective tenant compte de l'accessibilité dans les processus existants de détermination des lacunes.
- Collaborer avec SPAC pour appliquer aux efforts de l'ACIA les approches pertinentes, les leçons retenues et les pratiques exemplaires pour l'évaluation des immeubles.

Date prévue d'achèvement des activités :

2024 à 2025

2025 à 2026 : Évaluation de l'accessibilité des neuf laboratoires et trois stations d'inspection appartenant à l'ACIA

Trouver des solutions pour éliminer les obstacles :

- Soutenir l'élaboration d'une approche à l'échelle de l'Agence en matière de mesures d'adaptation pour les employés de l'ACIA afin que toutes les fonctions de l'ACIA (ressources humaines, biens immobiliers, technologies de l'information, communications, finances) soient intégrées et appuient ainsi les mesures d'adaptation pour les employés handicapés, et y contribuent.
- Travailler avec SPAC sur les grands projets pour appliquer les approches pertinentes, les leçons retenues et les pratiques exemplaires, et pour apprendre des autres organismes gouvernementaux, afin d'éliminer les obstacles à l'accessibilité dans l'environnement bâti.
- Se joindre aux communautés de pratique sur l'accessibilité à l'échelle du gouvernement pour apprendre ce que font les autres organisations gouvernementales pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans l'environnement bâti, et pour déterminer les pratiques exemplaires.
- Consulter les autres ministères à vocation scientifique afin de prendre connaissance de ce qu'ils font pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans l'environnement bâti, et évaluer si ces mesures sont réalisables pour l'ACIA.
- Évaluer et envisager le Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du SCT pour aider à financer les activités visant à éliminer les obstacles à l'adaptation du milieu de travail.
- Élaborer une stratégie et un plan intégrant les considérations d'accessibilité et éliminant les obstacles dans l'environnement bâti.

Date prévue d'achèvement des activités :

2023 à 2024: Au fur et à mesure que les évaluations cerneront les obstacles, l'ACIA établira des priorités en fonction du risque et prendra les mesures nécessaires

2024 à 2025: Au fur et à mesure que les évaluations cerneront les obstacles, l'ACIA établira des priorités en fonction du risque et prendra les mesures nécessaires

2025 à 2026

Résultat attendu : L'ACIA améliore l'accessibilité de son environnement bâti (immeubles loués ou dont elle a la garde)

Activité : À court terme

- Les nouvelles constructions et les rénovations dans les environnements bâtis dont l'ACIA a la garde sont accessibles et conformes aux pratiques exemplaires et normes d'accessibilité, dans la mesure du possible.
- Prendre en compte les obstacles immédiats à l'accessibilité recensés par les employés handicapés de l'ACIA :
 - Prendre des mesures pour réaménager ou adapter l'espace de travail physique de l'employé afin de le rendre accessible et de permettre à l'employé de bien faire son travail et de participer pleinement au sein de son équipe et du lieu de travail.

Date prévue d'achèvement des activités : 2023 à 2024

À long terme

Mettre en œuvre la stratégie et le plan pour les biens immobiliers de l'ACIA :

- Élaborer une stratégie en matière de biens immobiliers qui comprend tous les éléments nécessaires à une bonne gestion des biens

immobiliers, notamment la gouvernance, la mesure du rendement, la gestion de l'information, la capacité professionnelle, la durabilité du financement, le risque environnemental, la mobilisation des Autochtones et l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+).

- Appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité et mettre à jour l'ensemble des politiques, procédures et directives en matière de biens immobiliers.
- Mettre en œuvre les recommandations réalisables découlant des évaluations de l'accessibilité.

Date prévue d'achèvement des activités : 2025 à 2026

Soutenir les employés responsables de la mise en œuvre de la stratégie pour les biens immobiliers de l'ACIA et de la gestion générale :

- Organiser des séances d'information avec les spécialistes des biens immobiliers pour appuyer et promouvoir le concept d'application et de mise en œuvre d'une perspective tenant compte de l'accessibilité.
- Vérifier que les projets immobiliers respectent les normes d'accessibilité applicables.
- Consulter les personnes handicapées au cours de l'étape de planification des projets d'aménagement.

Date prévue d'achèvement des activités : 2023 à 2024

Résultat attendu : L'ACIA maintient l'accessibilité de son environnement bâti (immeubles loués ou dont elle a la garde)

Activité : Utiliser la rétroaction pour assurer une surveillance et permettre une amélioration continue :

Recueillir et utiliser les commentaires des employés handicapés pour établir les domaines où l'environnement bâti de l'ACIA n'est pas accessible et prendre les mesures nécessaires.

Date prévue d'achèvement des activités : 2025 à 2026

Le transport

L'objectif du domaine des transports en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* est d'assurer un réseau de transport fédéral sans obstacles.

Ce domaine prioritaire ne s'applique pas à l'ACIA pour le moment. Pour cette raison, nous n'avons pas élaboré d'activités en lien avec les transports.

L'ACIA maintient un parc de véhicules à des fins opérationnelles spécifiques, telles que les inspections. Dans le cas où un employé aurait besoin de dispositifs d'accessibilité pour conduire un véhicule du parc, des mesures d'adaptation devraient être prises.

Objectif 4 : Concevoir et offrir des programmes et des services accessibles (y compris en matière d'approvisionnement)

L'ACIA offre des programmes et des services aux secteurs public et privé afin de remplir son mandat, lequel consiste à protéger les ressources alimentaires, animales et végétales pour améliorer la santé et le bien-être de la population, de l'environnement et de l'économie du Canada. L'Agence offre une variété de services, comme la délivrance de permis, de licences et d'approbations, la prestation de services de laboratoire et la diffusion de rappels d'aliments ainsi que l'exécution d'activités d'inspection et d'application de la loi. L'ACIA offre également des programmes et des

services internes pour soutenir les employés, qu'il s'agisse de services liés à l'équipement et à la technologie de l'information, de soutien, de directives et de conseils en matière de ressources humaines ou de services immobiliers et de sécurité.

Dans son bilan de 2020-2021, l'ACIA a constaté qu'elle n'avait pas procédé à une évaluation complète de l'accessibilité de tous ses programmes et services, et qu'elle ne disposait pas des ressources financières et humaines nécessaires pour effectuer cette évaluation.

Pour rendre les programmes et services de l'ACIA accessibles, les mesures de l'objectif 4 de l'Agence sont axées sur trois domaines : la détermination des obstacles et des solutions, l'élimination des obstacles, et la conception et la prestation de programmes et de services accessibles.

Lors de la mise en œuvre des mesures, tenez compte de la stratégie et du plan d'action sur la diversité et l'inclusion de l'ACIA pour coordonner et rationaliser les efforts en matière de diversité et d'inclusion.

La conception et la prestation de programmes et de services

Résultats attendues :

- L'ACIA détermine si ses programmes et services sont accessibles
- L'ACIA améliore l'accessibilité de ses programmes et services
- L'ACIA conçoit et offre des programmes et des services accessibles

Résultat attendu : L'ACIA détermine si ses programmes et services sont accessibles

Activité : Repérer les obstacles :

- Appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité pour évaluer les programmes et services existants de l'ACIA. Pour ce faire, consulter les employés handicapés, le Bureau des mesures d'adaptation en santé de la Direction générale des ressources humaines de l'ACIA et le Bureau responsable des mesures d'adaptation.
- Pour faciliter le repérage des obstacles, travailler avec de grandes organisations de services du gouvernement fédéral, comme Emploi et Développement social Canada (EDSC), afin d'appliquer les approches pertinentes, les leçons retenues et les pratiques exemplaires.

Trouver des solutions pour éliminer les obstacles :

- Travailler avec de grandes organisations de services du gouvernement fédéral, comme EDSC, pour appliquer les approches pertinentes, les leçons retenues et les pratiques exemplaires aux efforts de l'ACIA pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans la conception et la prestation des programmes et des services de l'Agence.
- Se joindre aux communautés de pratique sur l'accessibilité à l'échelle du gouvernement pour apprendre ce que font les autres organisations gouvernementales pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans la conception et la prestation des programmes et des services, et pour déterminer les pratiques exemplaires.
- Faire des recherches sur ce que d'autres organisations font pour éliminer les obstacles à l'accessibilité de leurs programmes et services, et évaluer si ces mesures sont réalisables pour l'ACIA.
- Déterminer si l'ACIA peut utiliser la technologie existante pour améliorer l'accès à ses programmes et services.

- Élaborer un plan pour rendre progressivement plus accessibles la conception et la prestation des programmes et services de l'ACIA.

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025

Résultat attendu : L'ACIA améliore l'accessibilité de ses programmes et services

Activité : Mettre en œuvre le plan visant à rendre la conception et la prestation des programmes et services de l'ACIA plus accessibles :

- Appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité et inclure tous les éléments nécessaires à une conception et une prestation rigoureuses des programmes et des services, tels que la gouvernance, la mesure du rendement, la gestion de l'information, la capacité professionnelle, la durabilité du financement, la gestion des risques et l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+).

Soutenir les employés responsables de la conception et de la prestation des programmes et services de l'ACIA :

- Appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité et mettre à jour les politiques, les procédures et les directives.
- Offrir la formation et l'apprentissage sur l'accessibilité.
- Ajouter des points de contrôle de l'accessibilité aux étapes clés de la conception et de la prestation et consulter les personnes handicapées du début à la fin – ainsi que des experts en la matière, comme les gestionnaires des cas d'obligation de prendre des mesures d'adaptation de l'ACIA et le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du SCT.

Organiser des séances d'information et préparer un bulletin d'information à l'échelle de l'Agence pour promouvoir les ressources mises à jour auprès des employés.

Date prévue d'achèvement des activités : 2025 à 2026

Résultat attendu : L'ACIA conçoit et offre des programmes et des services accessibles

Activité : Utiliser la rétroaction pour assurer une surveillance et permettre une amélioration continue :

Recueillir et utiliser les commentaires des employés handicapés pour établir les domaines où les programmes et services de l'ACIA ne sont pas accessibles, et prendre les mesures nécessaires.

Date prévue d'achèvement des activités : 2025 à 2026

L'acquisition de biens, de services et d'installations

Résultats attendues :

- L'ACIA détermine si l'acquisition de ses biens, services et services en construction est accessible
- L'ACIA améliore l'accessibilité de l'acquisition de ses biens, services et services en construction
- L'acquisition de biens, de services et de services en construction est accessible au sein de l'ACIA

Résultat attendu : L'ACIA détermine si l'acquisition de ses biens, services et services en construction est accessible

Activité : Repérer les obstacles :

- Appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité pour évaluer les systèmes et processus d'approvisionnement actuels de l'ACIA afin de repérer et de consigner les obstacles, en consultation avec les employés handicapés, le Bureau des mesures d'adaptation en santé de la Direction générale des ressources humaines de l'ACIA et le Bureau responsable des mesures d'adaptation.
- Travailler avec de grandes organisations de services du gouvernement fédéral, comme Emploi et Développement social Canada (EDSC), afin d'appliquer les approches pertinentes, les leçons retenues et les pratiques exemplaires à l'évaluation de l'accessibilité de l'ACIA pour l'acquisition de biens, de services et de services de construction.

Trouver des solutions pour éliminer les obstacles :

- Travailler avec de grandes organisations de services du gouvernement fédéral, comme Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), afin d'appliquer les approches pertinentes, les leçons retenues et les pratiques exemplaires pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans les systèmes et processus d'approvisionnement de l'Agence.
- Se joindre aux communautés de pratique sur l'accessibilité à l'échelle du gouvernement pour apprendre ce que font les autres organisations gouvernementales pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans l'approvisionnement, et pour déterminer les pratiques exemplaires.
- Rechercher ce que d'autres organisations font pour éliminer les obstacles à l'accessibilité de leurs systèmes et processus d'approvisionnement, et évaluer si ces mesures sont réalisables pour l'ACIA.

- Déterminer si l'ACIA peut utiliser la technologie existante pour améliorer ses processus et services d'approvisionnement.
- Élaborer un plan pour rendre progressivement plus accessible l'acquisition de biens, de services et de services de construction par l'ACIA.

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025

Résultat attendu : L'ACIA améliore l'accessibilité de l'acquisition de ses biens, services et services en construction

Activité : Soutenir les employés responsables de l'approvisionnement :

- Appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité et mettre à jour les politiques, les procédures et les directives. Par exemple, mettre à jour la Directive de l'ACIA sur l'approvisionnement et la passation de marchés pour y inclure une section sur l'approvisionnement accessible, et inclure directement dans ePro des conseils et des ressources supplémentaires sur l'approvisionnement accessible.
- Organiser des séances d'information et préparer un bulletin d'information à l'échelle de l'Agence pour promouvoir l'approvisionnement accessible et sensibiliser les propriétaires d'entreprises et les spécialistes de l'approvisionnement de l'ACIA.
- Offrir la formation et l'apprentissage sur l'accessibilité. Par exemple, favoriser la conformité à la Directive sur la gestion de l'approvisionnement du SCT en demandant aux propriétaires d'entreprises de remplir une attestation d'accessibilité pour chaque processus d'approvisionnement de l'ACIA.

- Intégrer l'accessibilité dans les processus d'approvisionnement; par exemple, ajouter des points de contrôle obligatoires de l'accessibilité dans les étapes clés de l'approvisionnement. Inclure dans ePro une certification d'approvisionnement accessible qui obligera les propriétaires d'entreprises de l'ACIA à tenir compte de l'accessibilité lors du processus d'approvisionnement de biens, de services et de services en construction à l'étape de la détermination des besoins, avant qu'une demande d'approvisionnement puisse être soumise à la Division de la politique des approvisionnements et des marchés.
- Consulter les personnes handicapées durant tout le processus – ainsi que des experts en la matière, comme les gestionnaires des cas d'obligation de prendre des mesures d'adaptation de l'ACIA et le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du SCT.

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025

Résultat attendu : L'acquisition de biens, de services et de services en construction est accessible au sein de l'ACIA

Activité : Utiliser la rétroaction pour assurer une surveillance et permettre une amélioration continue :

Recueillir et utiliser les commentaires des personnes handicapées afin d'établir les domaines où l'acquisition de biens, de services et de services en construction par l'ACIA n'est pas accessible, et prendre les mesures nécessaires.

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025

B) Conception et prestation de programmes et de services

Objectif 5 : Créer et maintenir une culture de l'accessibilité

Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications

Les domaines prioritaires « Communications, autres que les TIC », tels qu'ils sont définis dans la Loi, diffèrent de celui de l'ACIA, car les engagements et les activités liés à ces domaines sont pris en compte dans le domaine prioritaire propre à notre organisme, à savoir « Culture ».

L'objectif 5 de l'Agence est de créer et de maintenir une culture de l'accessibilité. La culture correspond aux valeurs, aux croyances, aux comportements, à la langue et aux moyens de communication communs à un groupe de personnes.

Dans son bilan de 2020-2021, l'ACIA a cerné les obstacles qui suivent, en rapport avec une culture de l'accessibilité :

- les employés de l'ACIA ayant un handicap, en particulier un handicap invisible, ne demandent pas toujours des mesures d'adaptation ou ne mentionnent pas leurs besoins en matière d'accessibilité par crainte de stigmatisation;
- les employés de l'ACIA ayant un handicap, en particulier un handicap invisible, estiment que les preuves exigées pour obtenir des mesures d'adaptation sont trop importantes; cela démontre un manque de confiance;
- les résultats des précédents SAFF de l'ACIA montrent que le taux de harcèlement est plus élevé chez les employés handicapés.

Les mesures de l'objectif 5 sont axées sur un changement des comportements afin que l'accessibilité fasse partie de la culture de l'Agence. En comprenant ce que représente l'accessibilité et les raisons pourquoi elle joue un rôle de premier plan, chaque employé prendra des mesures proactives pour créer et maintenir un milieu de travail entièrement accessible, respectueux et inclusif qui valorise les personnes handicapées et leur donne des moyens.

Les mesures de l'objectif 5 sont conçues de manière à déterminer les obstacles et les solutions, à éliminer les obstacles et, enfin, à créer et à maintenir une culture de l'accessibilité.

Lors de la mise en œuvre des actions, tenez compte de la stratégie et du plan d'action sur la diversité et l'inclusion de l'ACIA pour coordonner et rationaliser les efforts en matière de diversité et d'inclusion.

Résultats attendues :

- L'ACIA détermine si elle a une culture de l'accessibilité
- L'ACIA améliore sa culture de l'accessibilité
- L'ACIA maintient une culture de l'accessibilité

Résultat attendu : L'ACIA détermine si elle a une culture de l'accessibilité

Activité : Repérer les obstacles :

- Appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité pour évaluer la culture actuelle de l'ACIA ainsi que pour repérer et consigner les obstacles à l'instauration d'une culture de l'accessibilité, en consultation avec les employés handicapés, le Bureau des mesures

d'adaptation en santé de la Direction générale des ressources humaines de l'ACIA et le Bureau responsable des mesures d'adaptation.

- Travailler avec de grandes organisations de services du gouvernement fédéral, comme Emploi et Développement social Canada (EDSC), pour appliquer les approches pertinentes, les leçons retenues et les pratiques exemplaires à l'évaluation initiale par l'ACIA de l'état de la culture de l'accessibilité de l'Agence.

Date prévue d'achèvement des activités : 2023 à 2024

Trouver des solutions pour éliminer les obstacles :

- Travailler avec d'autres organisations du gouvernement fédéral pour déterminer les approches pertinentes, les leçons retenues et les pratiques exemplaires et les appliquer aux efforts de l'ACIA pour promouvoir une culture de l'accessibilité.
- Se joindre aux communautés de pratique sur l'accessibilité à l'échelle du gouvernement pour apprendre ce que font les autres organisations gouvernementales pour promouvoir une culture de l'accessibilité.
- Faire des recherches sur ce que d'autres organisations font pour promouvoir une culture de l'accessibilité et évaluer si ces mesures sont réalisables pour l'ACIA.
- Élaborer un plan de communication pour promouvoir une culture de l'accessibilité à l'ACIA.

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025

Résultat attendu : L'ACIA améliore sa culture de l'accessibilité

Activité : Mettre en œuvre le plan de communication pour promouvoir une culture de l'accessibilité à l'ACIA :

- Appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité et inclure tous les éléments nécessaires à une conception et à une mise en œuvre solides du plan de communication de la « culture de l'accessibilité », tels que la gouvernance, la mesure du rendement, la gestion de l'information, la capacité professionnelle, la durabilité du financement, la gestion des risques et l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+).
- Sensibiliser les gens aux expériences des personnes handicapées au sein de l'Agence au moyen de récits et d'entrevues, dans leurs propres mots, dans le cadre de la nouvelle série de récits sur le blogue « Au-delà de 2020 » : « Au-delà des obstacles – Récits de personnes handicapées ».
- Lancer des campagnes et des événements pour combattre la stigmatisation et les mythes, et pour encourager la déclaration volontaire et la participation aux groupes sur l'accessibilité.
- S'appuyer sur les processus existants, comme la divulgation proactive par l'ACIA des cas de discrimination et de harcèlement, pour mettre en évidence les efforts de l'ACIA pour résoudre les cas directement liés à l'accessibilité.
- Communiquer avec tous les employés pour promouvoir la sensibilisation et la compréhension; les consulter par le biais de sondages internes auprès des employés, de rencontres avec les employés, de réunions syndicales et de réunions sur la santé et la sécurité au travail.

Soutenir les employés responsables des communications de l'ACIA :

- Appliquer une perspective tenant compte de l'accessibilité et mettre à jour les politiques, les procédures et les directives.
- Offrir des séances de formation et d'apprentissage sur l'accessibilité.
- Ajouter des points de contrôle de l'accessibilité aux étapes clés de la conception et de la diffusion des communications, et consulter les personnes handicapées du début à la fin, ainsi que des experts en la matière comme le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du SCT.

Soutenir les cadres :

- Déterminer les pratiques exemplaires et offrir des séances de formation et d'apprentissage sur l'accessibilité pour aider les cadres de l'ACIA à savoir comment favoriser de manière proactive un environnement sûr et positif qui encourage les conversations sur l'accessibilité et l'inclusion dans le milieu de travail.
- Ensuite, s'assurer qu'une culture « proactive et consciente de l'accessibilité » est promue du haut vers le bas (niveau des vice-président) par le biais de séances d'information, d'ateliers et de dialogues visant les cadres et les décideurs de la direction générale.

Soutenir les employés :

- Élaborer et mettre en œuvre un plan annuel de communication et de mobilisation pour sensibiliser davantage les employés de l'ACIA et leur faire mieux comprendre les mesures d'adaptation du milieu de travail

et l'ensemble de renseignements, d'outils et de mesures de soutien à leur disposition.

Responsabiliser tous les employés, puis récompenser et reconnaître les employés :

- En consultation avec la Direction générale des ressources humaines, créer et inclure dans les ententes de rendement des objectifs liés à la création et au maintien d'une culture de l'accessibilité.
- Consigner dans les ententes de rendement les séances de formation et d'apprentissage suivies en matière d'accessibilité.

Les mesures susmentionnées permettront également de sensibiliser les employés à l'importance de créer et de maintenir une culture de l'accessibilité.

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025

Activité : Processus de rétroaction :

Établir un processus confidentiel permettant aux employés handicapés de donner une rétroaction sur l'accessibilité à l'ACIA.

Date prévue d'achèvement des activités : 2023 à 2024

Résultat attendu : L'ACIA maintient une culture de l'accessibilité

Activité : Utiliser la rétroaction pour assurer une surveillance et permettre une amélioration continue :

Recueillir et utiliser les commentaires des employés handicapés pour établir les domaines où les communications et la culture générale de l'ACIA ne favorisent pas l'accessibilité, et prendre les mesures nécessaires.

Date prévue d'achèvement des activités : 2024 à 2025

Consultations

En 2020-2021, l'ACIA a fait le point sur l'accessibilité en recueillant des renseignements au moyen des activités suivantes :

- mobilisation des employés handicapés au moyen de groupes de discussion virtuels;
- consultation de la Communauté nationale des gestionnaires de l'ACIA et du Comité directeur sur l'équité et la diversité;
- réalisation de sondages internes;
- examen de documents, y compris les résultats de l'ACIA au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF).

En 2021, l'Agence a également mené une étude des systèmes d'emploi (ESE) afin de déterminer les obstacles et les solutions potentielles pour soutenir les possibilités d'emploi et un milieu de travail accessible et inclusif.

Entre juillet et septembre 2022, l'Agence a consulté les groupes qui suivent au sujet de l'ébauche de son Plan d'accessibilité :

- Comité consultatif sur l'accessibilité
- Comité directeur de l'équité et de la diversité
- Réseau d'accessibilité des employés

- Communauté nationale des gestionnaires
- Comité de la haute direction
- Comité national d'orientation en matière de santé et sécurité au travail

Nous avons posé les questions qui suivent à tous les participants :

1. Les mesures prévues pour chacun des cinq objectifs sont-elles logiques? En d'autres termes, si l'Agence met en œuvre ces mesures, êtes-vous d'avis que l'organisation sera plus accessible?
2. Y a-t-il des mesures dans le Plan que vous ne comprenez pas et qui, selon vous, devraient être formulées autrement pour être plus claires?
3. Y a-t-il une mesure importante que vous ne voyez pas dans le Plan et qui, selon vous, devrait être envisagée?

Dans certains cas, nous avons également procédé à des consultations sur le cadre de mesure du rendement, au cours desquelles nous avons demandé :

4. Le cadre de mesure du rendement du Plan est-il logique? En d'autres termes, êtes-vous d'avis que les mesures fourniront de l'information à la haute direction sur les progrès réalisés à l'Agence par rapport aux résultats souhaités?

Notes de bas de page

- 1 Numériser le processus du Programme des mesures d'adaptation pour recueillir les données sur la gestion des cas liés au programme et les résultats, les analyser et en rendre compte afin de faciliter la compréhension du rendement et de rendre compte facilement des résultats.
- 2 Le nombre d'immeubles de SPAC loués par l'ACIA peut varier d'une année à l'autre.

Date de modification:

2023-11-09