



Agence canadienne
d'inspection des aliments

Canadian Food
Inspection Agency

Agence canadienne d'inspection des aliments
**Rapport d'étape 2023 sur
le Plan d'accessibilité**



Rapport d'étape 2023 sur le Plan d'accessibilité de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

Sur cette page

- [Message du président et du premier vice-président de l'ACIA](#)
- [Renseignements généraux](#)
 - [Aperçu du rapport d'étape](#)
 - [Processus de rétroaction de l'ACIA](#)
- [Mise à jour sur les progrès](#)
 - [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 accessibles à toutes et 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](#)
- [Rétroaction](#)
- [Consultations](#)
 - [Résultats des consultations](#)

- [Rétroaction sur le présent rapport](#)
- [Rapports d'étape élaborés par d'autres institutions](#)

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

Nous sommes heureux de présenter le premier rapport d'étape annuel sur le Plan d'accessibilité de ACIA pour l'année 2023. Le présent rapport met l'accent sur la responsabilité de l'Agence et sur les mesures prises dans le cadre de son engagement permanent à créer un milieu de travail entièrement accessible, respectueux et inclusif, qui valorise les personnes handicapées et leur donne les moyens de s'épanouir.

Notre parcours a commencé avec le lancement du [Plan d'accessibilité](#) de l'ACIA, élaboré en réponse à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et à [l'appel à l'action de 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](#). Ce plan, qui fait partie intégrante de notre stratégie et de notre plan d'action en matière de diversité et d'inclusion 2022 à 2025, souligne notre volonté de favoriser la diversité, l'équité et l'accessibilité au sein de l'ACIA.

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 les personnes en situation de handicap et leur donne les moyens d'agir. 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 toutes et à tous;
- améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti et le transport;
- 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).

En réfléchissant aux progrès réalisés en 2023, nous reconnaissons que nous sommes sur la voie de la transformation. Il s'agit de notre premier rapport d'étape annuel du plan d'accessibilité et son impact est déjà évident. Il est essentiel de reconnaître le dévouement des membres de notre personnel, de nos parties prenantes et de nos partenaires qui ont contribué aux succès que nous connaissons jusqu'à présent.

Nous nous engageons à procéder à une évaluation et à un renouvellement continus. Nous évaluerons chaque année nos progrès et peaufinerons le plan tous les trois ans. Nous nous appuierons sur le cadre de mesure du rendement et sur la rétroaction des membres de notre personnel pour évaluer les progrès et les éléments à améliorer.

Nous tenons à souligner que la réussite de notre Plan d'accessibilité dépend de la participation active de chaque membre de la famille de l'ACIA. Nous encourageons toutes les employées et tous les employés à s'informer sur l'accessibilité, à collaborer avec des personnes handicapées pour comprendre leurs expériences et à contribuer activement à une culture de

l'accessibilité. Ensemble, nous pouvons donner vie à notre vision de l'accessibilité et contribuer à l'ambition du gouvernement du Canada d'être la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive au monde.

Dr Harpreet S. Kochhar

Président

J.-G. Forgeron

Premier vice-président

Renseignements généraux

Aperçu du rapport d'étape

Le premier rapport d'étape annuel du Plan d'accessibilité de l'ACIA offre une évaluation complète de nos efforts pour favoriser l'accessibilité et l'inclusion au sein de l'ACIA. Nous avons structuré notre rapport de manière à respecter les rubriques obligatoires énoncées à [l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#), tout en fournissant un compte rendu clair et détaillé de nos progrès.

Le rapport d'étape aborde les domaines prioritaires suivants :

- 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.

Dans chacun de ces domaines, nous décrivons les progrès accomplis dans l'élimination ou la prévention des obstacles relevés dans notre Plan d'accessibilité, nous donnons un aperçu des échéances et des mesures mises à jour, nous signalons les nouveaux obstacles qui ont été portés à notre attention et nous discutons des plans à long terme qui continuent à façonner notre parcours en matière d'accessibilité.

Dans nos rapports d'étape, nous fournissons également des renseignements complets sur :

- la manière dont nous interagissons avec les personnes en situation de handicap pour recueillir leurs points de vue et leurs expériences;
- les méthodes que nous avons employées pour recueillir les commentaires et rendre compte des renseignements précieux que nous avons reçus dans le cadre de ce processus;
- la manière dont la rétroaction reçue des personnes handicapées a guidé et influencé nos démarches et notre prise de décision.

La directrice exécutive, Direction de la diversité et de la santé en milieu de travail, sera responsable de la supervision, du suivi et de l'établissement de rapports sur le Plan d'accessibilité et les rapports d'étape de l'ACIA.

Remarque

Alors que des défenseuses et défenseurs des droits des personnes en situation de handicap, y compris le gouvernement, conseillent d'utiliser une formulation axée sur la personne (« personne en situation de handicap »),

nombreuses sont les personnes 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

Le chef de la Direction générale de la vérification et de l'évaluation et du programme **Osez parlez, Nous écoutons** aura la responsabilité de recevoir les commentaires sur les obstacles et l'accessibilité à l'ACIA.

La rétroaction peut être fournie au programme Osez parlez, Nous écoutons par formulaire électronique, téléphone, par courrier et par courriel.

Nous accuserons réception de tous les commentaires relatifs à l'accessibilité de la même manière qu'ils ont été reçus, à l'exception des commentaires envoyés de manière anonyme.

Par formulaire en ligne :

[Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#)

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, Tour 1
Étage 6, pièce 258
Ottawa (Ontario) K1A 0Y9

Par courriel :

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

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

- demander le Plan d'accessibilité de l'ACIA ainsi que les rapports d'étape dans 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.

Ces options sont conçues pour faciliter la communication entre l'ACIA et ses employées et employés ainsi que le public, en mettant l'accent sur la promotion de l'accessibilité et la conformité avec les exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Votre contribution et vos commentaires sont précieux, car nous travaillons ensemble pour créer un Canada plus inclusif et plus accessible.

Mise à jour sur les progrès

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

L'emploi

Afin de favoriser un environnement de travail plus accessible, l'ACIA a pris une série de mesures décrites dans le présent rapport pour améliorer l'emploi et la représentation des personnes en situation de handicap à l'Agence. Sous Objectif 1 du Plan d'accessibilité de l'Agence, les mesures 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.

L'une des principales initiatives visant à améliorer les systèmes et processus de recrutement de l'Agence a consisté à réviser la formulation normalisée des offres d'emploi afin d'indiquer explicitement que les employées et employés peuvent bénéficier de mesures raisonnables d'adaptation, non seulement au cours du processus de dotation, mais également dans le milieu de travail et lors d'événements professionnels connexes. Cette importante révision de la formulation garantit que les candidates éventuelles et les candidats éventuels reconnaissent l'engagement de l'Agence en faveur de l'inclusion dès le début de leur processus de candidature.

L'engagement de l'ACIA en faveur de la diversité et de l'accessibilité se manifeste par sa participation à diverses initiatives de recrutement ciblé de personnes en situation de handicap. Ces initiatives comprennent :

- la participation à des salons de l'emploi ciblés dans les universités et collèges locaux;
- la collaboration avec des organismes, tels que LiveWorkPlay, qui visent à aider les employeurs à embaucher et à accueillir des personnes en situation de handicap;
- la promotion des répertoires ciblés pour les personnes en situation de handicap dans les domaines des données et des politiques, de la technologie numérique et de la finance;
- la création des bassins évalués d'étudiants qui ont déclaré être des personnes en situation de handicap pour que les gestionnaires d'embauche puissent faire leur choix;
- des plans de lancement d'un nouveau répertoire d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap en décembre 2023, avec une date d'achèvement prévue pour février 2024;
- et le lancement d'un bassin national externe au niveau d'entrée pour les groupes et niveaux de classification CR-04/CR-05/AS-01 pour les personnes en situation de handicap avant la fin de l'année 2023.

L'Agence a collaboré avec la Commission de la fonction publique et d'autres ministères fédéraux pour élaborer un processus de recrutement de personnes en situation de handicap dans le domaine scientifique. La Direction générale des ressources humaines (DGRH) de l'Agence a participé à toutes les étapes du processus, y compris à l'élaboration des critères de

mérite et de l'affiche, aux documents d'évaluation et a collaboré à chaque phase du processus de dotation. À ce jour, l'Agence a embauché 2 personnes issues de ce répertoire.

La DGRH a dressé une liste des sources de talents au titre de l'équité en matière d'emploi, qui constituent une solution de rechange aux options de dotation traditionnelles. Les conseillères et conseillers en ressources humaines se reportent souvent à cette liste lorsque des options aux gestionnaires sont présentées. En outre, un dossier d'information a été créé à l'intention des gestionnaires et des conseillères et conseillers en dotation opérationnelle afin de présenter les options en matière de diversité et d'inclusion à chaque étape du processus de recrutement.

De plus, les aspects relatifs à l'accessibilité ont été intégrés aux stratégies de planification des ressources humaines au niveau des directions générales pour le processus de planification des ressources humaines. Ces aspects font désormais partie intégrante de la planification des ressources humaines et s'étendront à toutes les stratégies élaborées à l'avenir à l'échelle de l'Agence.

Afin de corriger les lacunes en matière de représentation et les problèmes de sous-représentation, l'ACIA a adopté une approche globale. Un groupe de travail, composé d'équipes interministérielles, a été créé et travaille activement sur une proposition visant à remédier aux problèmes de sous-représentation au sein de l'ACIA. La proposition fait actuellement l'objet d'un processus de consultation afin de garantir une approche collaborative et bien informée de cette question.

Pour pallier les lacunes en matière de sous-représentation, la DGRH compile les données relatives à l'équité en matière d'emploi et à la disponibilité de la main-d'œuvre dans le but de discuter avec les responsables des possibilités d'embauche qui permettront de réduire les écarts de représentation. La DGRH prépare également des dossiers d'information à l'intention des gestionnaires, ce qui facilite les discussions approfondies sur les écarts de représentation au niveau du centre opérationnel, de la direction générale et du groupe professionnel; ces renseignements sont également inclus dans les exercices annuels de planification des ressources humaines. Cette analyse complète permet de déterminer précisément où se situent ces lacunes, ce qui permet de mettre en place des stratégies d'amélioration ciblées.

L'ACIA s'est engagée à promouvoir les avantages de la déclaration volontaire afin d'accroître sa capacité à reconnaître et à soutenir les membres du personnel et les candidates et candidats handicapés. L'Agence a actuellement un taux de réponse à la déclaration volontaire de 93,9 p. 100 au 31 mars 2023, mais pour améliorer encore la déclaration volontaire, elle lancera une campagne de déclaration volontaire en 2024 dans le but d'accroître la sensibilisation, de réduire la stigmatisation et d'encourager les employées et employés à mettre à jour leurs renseignements relatifs à la déclaration volontaire, le cas échéant. Cette campagne permet de s'assurer que les membres du personnel se sentent habilités à déclarer de façon volontaire leur handicap et à contribuer à la création d'un milieu de travail plus diversifié et plus inclusif au sein de l'ACIA.

L'ACIA reconnaît que la mise en place d'un processus d'emploi entièrement accessible ne se limite pas à combler les écarts de représentation et à recruter des personnes handicapées. Pour mieux soutenir les personnes handicapées, l'ACIA a pris des mesures pour améliorer le maintien en poste des membres du personnel handicapés et pour éliminer les obstacles dans ce domaine.

La mise en place de gestionnaires et de coordonnatrices et coordonnateurs des cas d'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'échelle nationale au sein de l'ACIA est une réalisation remarquable. Ces professionnelles et professionnels dévoués jouent un rôle important en fournissant un soutien et des services essentiels en matière d'adaptation, en gérant efficacement les cas d'adaptation et en sensibilisant les gestionnaires pour les aider à assumer les responsabilités qui leur sont déléguées. L'engagement en faveur de la sensibilisation et de l'éducation est également illustré par des séances de formation continue pour les gestionnaires.

En outre, l'ACIA est en train de mettre au point un intranet complet qui servira de centre de ressources précieux pour l'accessibilité, la gestion des handicaps et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Le contenu du centre de ressources a été validé et a fait l'objet de consultations, et l'objectif est de le mettre en ligne et de le communiquer à l'ensemble des membres du personnel au début de 2024. Cette initiative fournira des informations et des conseils approfondis, permettant aux employées et employés de s'y retrouver efficacement dans ces domaines.

L'évolution du milieu de travail, influencé par le nouveau modèle de travail hybride, a incité l'ACIA à réévaluer la manière dont le travail est effectué dans ce contexte changeant. L'Agence reconnaît la nécessité de trouver des solutions au cas par cas, étant donné que les règles et la souplesse antérieures peuvent ne plus s'appliquer. Pour relever ce défi, l'ACIA a approuvé le financement de l'embauche de ressources supplémentaires en matière d'accessibilité, dont la dotation a débuté à l'automne 2023. Le nouveau personnel chargé de l'accessibilité se concentrera également sur différents domaines, notamment la promotion et la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada pour les membres du personnel en situation de handicap.

Enfin, l'ACIA a activement défendu la promotion des personnes en situation de handicap au moyen d'une approche polyvalente. Des stratégies ciblées ont été intégrées au processus de planification des ressources humaines en mettant volontairement l'accent sur la priorité accordée aux personnes handicapées pour les possibilités de perfectionnement professionnel au niveau exécutif. L'ACIA continue d'encourager les responsables des directions générales à prendre en compte les facteurs d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) lorsqu'ils nomment des employées et employés ne faisant pas partie du groupe de la direction comme futures dirigeantes ou futurs dirigeants. En ce qui a trait à ces futures dirigeantes et futurs dirigeants, cadres ou non, les données EDI sont utilisées pour garantir l'accès aux possibilités de leadership et de formation.

L'engagement de l'ACIA à promouvoir les personnes handicapées est encore souligné par les efforts de l'Agence pour s'assurer que tous les comités de sélection au niveau exécutif maintiennent la diversité. Une part importante (50 p. 100) des candidates et candidats à la formation de l'École de la fonction publique du Canada aux niveaux EX-01 à EX-03 était issue de groupes d'équité en matière d'emploi, ce qui témoigne d'une attitude proactive à l'égard de la promotion des personnes en situation de handicap.

En outre, la politique actuelle de l'ACIA en matière de langues officielles offre aux gestionnaires la possibilité de proposer des nominations non impératives pour des raisons de handicap ou d'autres raisons liées à l'équité en matière d'emploi afin d'accélérer la dotation, tout en s'engageant à proposer une formation linguistique pour répondre aux besoins de leur poste.

L'ACIA n'a pas relevé de nouveaux obstacles à l'emploi depuis la publication du Plan d'accessibilité. Cependant, en faisant le suivi des commentaires reçus concernant les obstacles et en prenant des mesures continues à cet égard, l'ACIA continuera d'améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées.

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

Les technologies de l'information et des communications

L'ACIA a réalisé des progrès considérables en veillant à ce que les technologies de l'information et des communications (TIC) soient accessibles à l'ensemble des membres du personnel. Sous l'Objectif 2 du

Plan d'accessibilité de l'Agence, des mesures ont été prises pour cerner et éliminer les obstacles, d'où une amélioration concrète de l'accessibilité aux TIC. L'ACIA a mis à jour les systèmes de TIC existants, mis à l'essai et lancé de nouveaux outils et fonctions d'accessibilité, et commencé à former le personnel sur la manière de rendre les TIC accessibles. Avec une approche proactive de l'amélioration continue, l'ACIA s'engage à favoriser un environnement numérique inclusif pour l'ensemble des membres du personnel.

Afin de promouvoir l'accessibilité lors des réunions, l'Agence a créé un document d'orientation sur l'étiquette dans un environnement de réunion hybride, qui souligne les aspects d'accessibilité et les caractéristiques permettant d'assurer des réunions inclusives, et l'a communiqué à l'ensemble du personnel. En outre, le bulletin d'information de la Direction générale des services numériques a été remanié, passant d'un format PDF inaccessible à un format MS Word accessible.

Le bulletin d'information remanié respecte désormais des normes d'accessibilité essentielles, notamment un langage simple, des styles de rubriques intégrés, une police sans empattement de taille appropriée, un texte de remplacement pour les images et un texte d'hyperlien efficace, ce qui garantit que l'ensemble des membres du personnel, y compris celles et ceux qui souffrent de handicaps physiques, sensoriels ou mentaux, peuvent accéder à la même information et la comprendre. Afin de mieux informer le personnel sur les meilleures pratiques en matière d'accessibilité et sur les possibilités de formation offertes, un article sur l'accessibilité a été introduit dans le bulletin d'information.

En 2023, l'ACIA a également adopté des outils Microsoft 365 (M365) dotés de fonctions d'accessibilité améliorées, au bénéfice des employés de l'Agence.

Ces fonctions comprennent :

- le vérificateur d'accessibilité, qui cerne les obstacles à l'accessibilité dans les documents et propose des conseils pour les éliminer;
- les filtres de couleur, pour ajuster la palette de couleurs à l'écran afin d'aider les personnes souffrant de déficiences visuelles;
- le mode sombre pour réduire la fatigue visuelle due aux arrière-plans lumineux;
- Microsoft Translator fournit des sous-titres en temps réel lors des présentations pour les personnes malentendantes;
- Microsoft Stream, qui génère automatiquement des sous-titres vidéo pour le même groupe;
- le mode dicté pour la conversion parole-texte afin d'aider les personnes ayant des problèmes de dactylographie;
- un éditeur avancé pour la relecture et l'édition;
- le lecteur immersif qui permet de personnaliser l'apparence des documents afin d'optimiser la lecture et la création de contenu pour l'ensemble des membres du personnel.

L'ACIA a lancé un sprint de planification exhaustif pour répertorier et cartographier les TIC actuelles de l'Agence dans les domaines de l'accès à l'information et aux données, des logiciels technologiques et du matériel technologique. En étroite collaboration avec les personnes en situation de handicap, plusieurs équipes interministérielles examineront le répertoire

sous l'angle de l'accessibilité afin de relever les obstacles, marquant ainsi une avancée importante dans la quête de l'Agence pour l'amélioration de l'accessibilité aux TIC.

L'ACIA a également étudié et exploité les plateformes existantes susceptibles d'améliorer l'accessibilité à ses TIC. Il s'agit par exemple du projet pilote Formulaires GC en tant que plateforme pour le formulaire de réception des événements de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada, qui est à la fois rentable et conforme aux normes d'accessibilité. Des mises à jour ont également été apportées aux procédures de demande de TIC non standard, par exemple une demande a été soumise et approuvée pour l'achat de l'application Ava, qui offre une solution de sous-titrage avancée pour un lieu de travail entièrement accessible aux employées sourdes et malentendantes et employés sourds et malentendants. Ces efforts collectifs témoignent de la volonté de l'ACIA de veiller à ce que les TIC soient accessibles et inclusives pour l'ensemble des membres du personnel.

L'ACIA fait des progrès remarquables dans la promotion des carrières scientifiques pour les personnes sourdes ou malentendantes. Dans une première phase de cette initiative, l'Agence a conçu une solution mobile basée sur Microsoft (MS) Teams en utilisant les dernières technologies audiovisuelles dans le laboratoire de Burnaby. L'amélioration de la qualité audio-vidéo de la solution ainsi que la fonction de langue des signes dans les réunions MS Teams ont considérablement amélioré la capacité du personnel sourd et malentendant du laboratoire à participer activement à leur travail, qu'il s'agisse d'améliorer la formation, de faciliter la

participation aux réunions et aux événements ou d'améliorer la collaboration avec les collègues. Dans le cadre de ce projet, plusieurs employées et employés du laboratoire de Burnaby ont suivi une formation sur la langue des signes américaine afin de favoriser un environnement de communication inclusif pour les personnes sourdes et malentendantes.

En outre, l'Agence joue un rôle actif au sein de la Communauté de pratique interministérielle en matière d'accessibilité afin de tirer des enseignements des autres ministères et organismes qui travaillent à l'amélioration de l'accessibilité aux TIC. L'intérêt exprimé par l'Agence pour adhérer à la Communauté de pratique sur l'inclusion des personnes vivant avec un handicap et les mesures d'adaptation en milieu de travail témoigne d'un engagement fort en faveur d'un apprentissage et d'une collaboration continus dans ce domaine.

Pour se conformer aux exigences en matière d'accessibilité du Web, l'ACIA a mené la migration vers un nouveau système de gestion de contenu Web avec des modules complémentaires intégrés pour la conformité aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG). Ce système, dont la mise en œuvre est prévue pour le début de l'année 2024, simplifiera le processus visant à assurer l'accessibilité des contenus Web. Il comprendra également un module complémentaire sur la lisibilité du contenu, qui fournira des notes de lisibilité et une rétroaction aux propriétaires de contenu en vue d'une amélioration continue.

L'ACIA a aussi mis en place un processus nécessitant l'approbation des responsables des directions générales, ainsi qu'un plan d'atténuation pour les contenus Web non accessibles. À ce jour, aucune demande

d'approbation n'a été reçue, ce qui souligne la position proactive de l'ACIA dans la résolution des problèmes d'accessibilité.

En ce qui concerne le contenu externe, l'ACIA a créé sur son site Web externe une section exclusivement consacrée à l'accessibilité à l'Agence. Cette section constitue une plateforme précieuse pour les utilisatrices et utilisateurs qui souhaitent faire part de leurs commentaires. Elle comporte un lien de rétroaction convivial et des renseignements complets sur le processus de rétroaction. Elle décrit les différentes méthodes de soumission des commentaires, guide les utilisatrices et utilisateurs dans leurs demandes pour obtenir d'autres supports, explique les mesures prises en fonction des commentaires reçus et fournit même des indications sur la manière de préserver l'anonymat des commentaires.

En outre, le site Web externe est maintenant doté d'une nouvelle fonction, « Signaler un problème avec la page », qui figure au bas de diverses pages Web et qui permet aux utilisatrices et utilisateurs de faire part de leurs commentaires sur les pages nouvellement lancées et sur le contenu ciblé en vue de l'améliorer. Cette approche offre aux utilisatrices et utilisateurs une option supplémentaire pour communiquer leurs difficultés et demander de l'aide pour trouver les renseignements dont elles ou ils ont besoin.

Afin d'améliorer encore les TIC à l'ACIA, des discussions avec diverses équipes de l'Agence ont porté sur les moyens pour tenir compte des problèmes d'accessibilité aux services de l'ACIA. On prévoit intégrer au site Web une fenêtre de sondage qui renverrait au formulaire d'évaluation de l'accessibilité de l'ACIA. Cette approche proactive souligne l'engagement de

l'ACIA en faveur de l'amélioration continue, de l'utilisatrice ou utilisateur au centre et de la promotion d'un environnement numérique accessible à toutes les parties prenantes.

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

L'environnement bâti

Soucieuse de favoriser un environnement accessible et inclusif, l'ACIA a réalisé des progrès importants dans l'amélioration de l'accessibilité de son environnement bâti. Sous Objectif 3 du Plan d'accessibilité de l'Agence, les efforts de l'ACIA se concentrent sur la détermination des obstacles et des solutions, l'élimination des obstacles et le maintien des espaces accessibles.

Afin de maintenir et d'améliorer l'accessibilité de son environnement bâti, l'ACIA a travaillé avec diligence à l'élaboration d'une stratégie globale de gestion des biens immobiliers. Cette stratégie comprend une évaluation approfondie du portefeuille immobilier existant de l'Agence, de l'état des actifs, des processus opérationnels, des structures de gouvernance et des recommandations d'amélioration. En fin de compte, cette stratégie s'alignera sur les priorités plus larges du gouvernement, en mettant l'accent sur l'accessibilité, la durabilité et la réconciliation avec les populations autochtones.

La Stratégie de gestion des biens immobiliers, qui constitue une première étape essentielle dans la réalisation de la vision du portefeuille de l'ACIA, a été conçue pour que l'accessibilité fasse partie intégrante de la planification

future des biens immobiliers. Compte tenu de la complexité de ce projet et de la vaste consultation qu'il nécessite, son achèvement a été reporté au début de l'année 2024.

En outre, l'ACIA a activement entrepris d'évaluer l'accessibilité des aires communes des immeubles dont elle a la garde. Une telle évaluation a été réalisée dans le laboratoire de Charlottetown en 2022 à 2023, et une évaluation similaire devrait être réalisée dans le laboratoire de Calgary en 2024 à 2025. Actuellement, 16 p. 100 des aires communes de l'ACIA dans les immeubles dont elle a la garde ont fait l'objet d'une évaluation de l'accessibilité.

Conformément à son engagement en faveur de l'accessibilité, l'ACIA intègre également de manière proactive des aspects relatifs à l'accessibilité dans les nouveaux projets de construction. Le nouveau laboratoire de Sidney, qui devrait être achevé en 2025, a été conçu pour répondre aux exigences d'accessibilité universelle énoncées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Cette conception garantit que tous les espaces fonctionnels respectent les normes d'accessibilité, y compris les empreintes pour faciliter la circulation, les dégagements et les caractéristiques. Les spécialistes de l'accessibilité de Laboratoires Canada participent activement au processus de conception, en fournissant des renseignements et des conseils précieux pour garantir un environnement bâti entièrement accessible.

S'appuyant sur ses efforts technologiques pour promouvoir des carrières scientifiques auprès des personnes sourdes ou malentendantes, l'ACIA a également lancé un projet au laboratoire de Burnaby visant à créer des espaces de travail ouverts qui répondent aux besoins des membres du

personnel et des étudiantes sourdes et malentendantes et étudiants sourds et malentendants, en facilitant la communication visuelle et l'utilisation d'aides complémentaires et de technologies d'assistance. Ces modifications permettront de créer des environnements de bureau et de laboratoire propices au travail et à la sécurité des personnes sourdes et malentendantes, favorisant ainsi leur recrutement, leur formation et leur intégration. Ce projet novateur devrait servir de modèle à d'autres laboratoires de l'ACIA et éventuellement à d'autres laboratoires du portefeuille de la santé. La conception du projet s'est achevée en octobre 2023, et la construction devrait commencer début 2024, suivie de l'occupation peu de temps après.

Afin d'harmoniser davantage les pratiques d'accessibilité avec l'ensemble de la fonction publique, l'ACIA a entamé des consultations avec d'autres ministères à vocation scientifique, tels que Santé Canada, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, et Services publics et Approvisionnement Canada, afin de mettre en commun les pratiques exemplaires, de prendre connaissance de ce qu'ils font pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans l'environnement bâti, et d'évaluer si ces mesures sont réalisables pour l'ACIA.

Ces initiatives soulignent collectivement l'engagement de l'ACIA à garantir l'accessibilité de son environnement bâti et à créer un espace inclusif et sans obstacle pour toutes et tous.

Le transport

Il n'y a pas de progrès à signaler en matière de transport pour le moment.

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

Pour rendre les programmes, les services et les processus d'approvisionnement de l'ACIA accessibles, les mesures de l'objectif 4 de l'Agence se concentrent sur l'identification des obstacles et des solutions, supprimer les obstacles, et la conception et la prestation de programmes, de services et de processus d'approvisionnement accessibles.

La conception et la prestation de programmes et de services

L'ACIA a apporté d'importantes améliorations à la conception et à la prestation de programmes et de services accessibles.

L'ACIA travaille à la mise à jour de ses pages de lancement de services (LS) afin de les rendre plus accessibles. Cette initiative comprend la rationalisation du contenu en supprimant les renseignements obsolètes, inutiles et répétitifs. L'Agence a également utilisé l'outil VisibleThread pour rendre le langage aussi clair que possible et s'assurer que les renseignements sont facilement compris par les utilisatrices et utilisateurs. Le reformatage de l'information à l'aide du modèle de page LS dans le système de conception de Canada.ca contribue à la cohérence et à la convivialité. En outre, l'ACIA améliore la piste de navigation pour les pages de service de son site Web. Ces mesures visent à rendre les pages de services accessibles, cohérentes, axées sur la clientèle et faciles à utiliser.

L'ACIA exploite les technologies et les outils existants pour évaluer l'accessibilité de ses services. Ces outils permettent de déterminer et de documenter les obstacles à l'accessibilité, ce qui garantit que les problèmes

sont mis en évidence et traités efficacement. L'utilisation de VisibleThread pour simplifier le langage améliore encore l'accessibilité pour la clientèle.

De plus, l'Agence est en train d'ajouter un point de contrôle de l'accessibilité dans la version courante et à venir de son questionnaire d'accès aux services afin d'intégrer les aspects relatifs à l'accessibilité. Cette mesure permettra de garantir que toute personne demandant un service ou un produit, qu'il s'agisse d'une seule personne ou d'une équipe, prenne en compte l'accessibilité dès le départ.

L'ACIA est également en train d'intégrer une question relative à l'accessibilité dans son enquête « Walk Me », qui recueille les commentaires des utilisatrices et utilisateurs sur « Mon ACIA », le portail de nombreux services de l'Agence. Cet ajout permettra à l'Agence de recueillir des renseignements précieux et de déterminer tout obstacle à l'accessibilité des services sur Mon ACIA.

L'ACIA s'est montrée proactive dans l'établissement de partenariats et l'échange des connaissances. En adhérant à la Communauté de pratique interministérielle en matière d'accessibilité, l'Agence apprend activement des autres ministères et organismes, découvre les pratiques exemplaires et explore des stratégies pour éliminer les obstacles dans la conception et la prestation de programmes et de services. L'ACIA s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue et vise à tirer parti des approches réussies d'autres ministères pour renforcer l'accessibilité de ses services.

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

L'ACIA s'est fermement engagée à intégrer les questions d'accessibilité dans les processus d'approvisionnement, à promouvoir la sensibilisation et à fournir une formation et des outils aux membres du personnel qui participent à l'approvisionnement accessible lors de l'acquisition de biens, de services et d'installations. L'ACIA a d'abord cerné trois domaines d'action prioritaires visant à éliminer ou à prévenir les obstacles :

- établir et mettre en œuvre un processus visant à intégrer dès le départ les aspects relatifs à l'accessibilité dans les processus d'approvisionnement, y compris la détermination des besoins.
- établir et mettre en œuvre un processus de suivi des processus d'approvisionnement afin de confirmer que les contrats tiennent compte des questions d'accessibilité.
- sensibiliser les propriétaires d'entreprises et les spécialistes de l'approvisionnement de l'ACIA à l'approvisionnement accessible et leur fournir des conseils, des formations et des outils.

Des activités précises ont été déterminées dans ces trois domaines d'action, la plupart d'entre elles devant être achevées en 2023. En date du mois d'octobre 2023, plusieurs de ces activités avaient été menées à bien.

En juin 2022, l'ACIA a lancé une nouvelle application numérique de gestion de l'approvisionnement, appelée ePro, qui joue un rôle essentiel dans l'intégration des considérations d'accessibilité dans les processus d'approvisionnement. L'application permet à la clientèle (propriétaires d'entreprises de l'ACIA) de créer des demandes d'approvisionnement électroniques, d'obtenir l'approbation de la ou du gestionnaire du centre de responsabilité, de soumettre les demandes à la division de

l'approvisionnement et de suivre les demandes tout au long du processus d'approvisionnement. L'application a été conçue pour être conviviale, avec un formulaire intelligent interactif qui donne des indications et renvoie les utilisateurs à des modèles et des guides d'information pertinents. Il est important de noter qu'elle intègre une certification d'approvisionnement accessible comme champ obligatoire dans ePro, que les responsables fonctionnels doivent remplir avant de procéder à leurs demandes d'approvisionnement. Cette certification garantit que les aspects d'accessibilité sont pris en compte dès le stade de la détermination des besoins. En rendant obligatoire la certification d'approvisionnement accessible dans ePro, l'ACIA peut contrôler les processus d'approvisionnement et confirmer que les contrats tiennent compte des questions d'accessibilité.

Depuis l'officialisation du Plan d'accessibilité de l'ACIA, l'Agence a également eu l'occasion de promouvoir l'application et de fournir des conseils, une formation et des outils aux spécialistes de l'approvisionnement et aux propriétaires d'entreprises sur l'approvisionnement accessible, ce qui est une activité permanente puisque l'approvisionnement accessible continue d'évoluer dans l'ensemble du gouvernement fédéral.

Dans le cadre de ces initiatives, l'Agence a pris diverses mesures pour se conformer à la Directive sur la gestion de l'approvisionnement du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Les propriétaires d'entreprises doivent remplir une attestation d'accessibilité pour chaque processus d'approvisionnement de l'ACIA. La certification d'approvisionnement accessible dans ePro met l'accent sur la prise en compte de l'accessibilité

dans l'acquisition de biens, de services et d'installations au stade de la définition des besoins. Cette attestation est un champ obligatoire dans ePro, ce qui signifie que les propriétaires d'entreprises de l'ACIA ne peuvent pas procéder à leurs demandes d'approvisionnement tant que ce champ n'est pas rempli. L'application comporte également un mécanisme permettant de fournir des analyses de données sur les certifications d'approvisionnement accessible.

Pour mieux soutenir l'approvisionnement accessible, des lignes directrices et des ressources supplémentaires sur l'approvisionnement accessible ont été directement incluses dans ePro. En outre, la formation « approvisionnement 101 » a été mise à jour pour inclure un segment sur l'approvisionnement accessible. Cette formation donne aux propriétaires d'entreprises un aperçu de la manière dont l'ACIA procède quant à l'approvisionnement.

Deux activités supplémentaires déterminées dans le cadre de l'élimination des obstacles liés à l'approvisionnement ont été reportées à l'exercice 2024 à 2025. L'une de ces activités consiste à mettre à jour la directive de l'ACIA sur l'approvisionnement et la passation de marchés afin d'y inclure une section sur l'approvisionnement accessible. Ce retard est principalement dû au fait que l'Agence prévoit de revoir l'ensemble des documents relatifs aux processus internes, y compris la Directive de l'ACIA sur l'approvisionnement et la passation de marchés en 2024-2025. Le but est d'archiver la directive actuelle et de la remplacer par un nouveau document qui intègre des renseignements pertinents sur l'approvisionnement accessible.

La seconde activité consiste à préparer un article de l'Infobulletin à l'échelle de l'Agence afin de promouvoir l'approvisionnement accessible et de sensibiliser les propriétaires d'entreprises de l'ACIA. L'Agence a reporté cette activité à l'année financière 2024-2025, car des outils et des renseignements complémentaires devraient être mis à la disposition des responsables fonctionnels dans le cadre des initiatives en cours de Services et Approvisionnement Canada (SPAC) pour aider la communauté de l'approvisionnement à appliquer les exigences en matière d'accessibilité à l'approvisionnement.

L'ACIA collabore régulièrement avec d'autres ministères sur la façon dont la communauté de l'approvisionnement peut faire progresser les objectifs du gouvernement du Canada en ce qui concerne la politique sociale, notamment l'approvisionnement accessible. L'ACIA participe à de nombreux forums tels que le Conseil consultatif des clients de Services publics et Approvisionnement Canada, la réunion du Conseil des cadres supérieurs désignés du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (Gestion de l'approvisionnement et du matériel), et les ateliers et tables rondes de l'Institut canadien d'approvisionnement et de gestion du matériel. Ces forums permettent aux ministères et aux organismes, y compris l'ACIA, de discuter de la manière de mettre en pratique les approches pertinentes, les enseignements tirés et les pratiques exemplaires pour supprimer les obstacles à l'accessibilité dans les systèmes et les processus d'approvisionnement fédéraux. Grâce à ces forums et aux discussions au niveau opérationnel, l'ACIA est en mesure de se tenir informée de ce que font les autres organismes du gouvernement fédéral pour éliminer les

obstacles, ce qui implique de se tenir au courant des divers outils et documents d'orientation en cours d'élaboration au sein de Services publics et Approvisionnement Canada. Ces activités se poursuivront à mesure que l'approvisionnement accessible continuera d'évoluer au sein du gouvernement fédéral.

Enfin, bien qu'aucun nouvel obstacle n'ait été relevé, l'ACIA a toujours l'intention de proposer des séances d'information, des formations et des outils aux spécialistes de l'approvisionnement afin de les sensibiliser à la question de l'approvisionnement accessible. Bien que cette activité ait été initialement achevée en juin 2022 avec le lancement d'ePro, elle restera une activité permanente, car les pratiques d'approvisionnement accessible continuent d'évoluer dans l'ensemble du gouvernement fédéral.

Ces initiatives démontrent collectivement l'engagement de l'ACIA à intégrer des considérations d'accessibilité dans les processus d'approvisionnement et à favoriser un environnement d'approvisionnement accessible et inclusif pour l'acquisition de biens, de services et de services en construction.

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

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

Les domaines « Communications, autres que les technologies de l'information et des communications (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'ACIA a accompli des progrès louables dans la promotion d'une culture de l'accessibilité, conformément à l'Objectif 5 de son Plan d'accessibilité, qui vise à susciter un changement de comportement, de sorte que l'accessibilité devienne partie intégrante de la culture de l'Agence.

L'engagement de l'ACIA à favoriser un lieu de travail inclusif, diversifié et accessible se manifeste par une initiative de formation complète qui englobe divers aspects de l'accessibilité. L'Agence encourage activement la disponibilité des options de formation offertes par l'École de la fonction publique du Canada aux membres de la haute direction, aux gestionnaires et aux conseillères et conseillers en dotation, en mettant particulièrement l'accent sur l'importance des pratiques de recrutement inclusives. La formation à l'accessibilité a également été intégrée dans les ententes de rendement des membres de la haute direction, ce qui a permis de réaliser des progrès importants. Le pourcentage de cadres ayant suivi des programmes de formation obligatoires, tels que « Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail pour les employés (WMT101) », « Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail pour les gestionnaires et les comités de santé et sécurité (WMT102) » et « Passer des préjugés à l'inclusion », a augmenté de façon notable. Les taux d'achèvement de ces programmes, dont le taux impressionnant de 98,1 p. 100 pour le programme « WMT101 », soulignent l'engagement de l'ACIA à créer un milieu de travail inclusif et respectueux. En outre, certains programmes de formation ont été rendus obligatoires pour toutes les employées et tous les employés, ce qui a permis d'améliorer les taux d'achèvement.

L'ACIA a fait des progrès considérables pour favoriser l'engagement à tous les niveaux de l'organisation et promouvoir la sensibilisation afin de combattre les mythes, d'éliminer la stigmatisation et de cultiver une culture de l'accessibilité. En particulier, le nombre de séances de sensibilisation et de séries de discussions organisées dans divers forums, notamment le Comité de la haute direction, les activités organisées par les directions générales et la communauté nationale des gestionnaires, a augmenté. Le Réseau de l'accessibilité pour les employés (RAE), au sein de l'Agence, a joué un rôle essentiel dans l'organisation de ces séances, y compris une conférence célébrant la Journée mondiale de la sensibilisation à l'autisme. Afin de renforcer la sensibilisation, le réseau communique des renseignements, des ressources et des événements utiles provenant d'autres ministères et organismes du gouvernement fédéral par l'intermédiaire de diverses plateformes internes.

Plusieurs messages en différents formats ont été transmis au personnel de l'Agence afin de promouvoir les formations et les activités de sensibilisation. Les messages internes ont joué un rôle crucial dans la sensibilisation, avec des événements notables tels que la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité, la Semaine nationale de l'accessibilité et le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées. Ces messages abordent également des thèmes clés tels que l'inclusion, la diversité et l'étiquette dans un environnement de réunion hybride. En outre, l'Agence a activement communiqué les mises à jour de ses efforts au moyen de pages

intranet, en tenant les employées et employés informés du Plan d'accessibilité de l'ACIA, du Bureau des mesures d'adaptation en santé et des mises à jour des pages relatives aux réseaux sur l'équité et la diversité.

En ce qui concerne les produits internes et externes, l'ACIA garantit l'accessibilité de ses vidéos en fournissant des sous-titres et des transcriptions, conformément aux directives du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité. La conception graphique et l'imagerie sont exploitées efficacement pour transmettre des messages clés et refléter la diversité de la population canadienne, toujours accompagnées par un texte de remplacement pour une meilleure accessibilité.

L'ACIA a mis en place un plan annuel de communication et d'engagement, qui englobe diverses initiatives, telles que la série « Au-delà des obstacles », qui vise à mieux faire comprendre le travail important que les personnes en situation de handicap accomplissent chaque jour à l'ACIA, par des récits et des conversations honnêtes. Dans le cadre de cette initiative, l'ACIA a créé des vidéos attrayantes, telles que « Au-delà des obstacles : Vivre avec le TDAH », accompagnées de transcriptions et de sous-titres pour en garantir l'accessibilité. Deux autres vidéos dans lesquelles sont présentées des personnes ayant vécu une perte de vision sont presque terminées et seront présentées au cours de la nouvelle année. D'autres moyens, que ce soit par vidéo ou non, de promotion de la sensibilisation et de création d'une culture d'inclusion sont actuellement envisagés.

En outre, l'ACIA continue de travailler à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan annuel de communication et d'engagement afin de mieux faire connaître et comprendre les mesures d'adaptation en milieu de travail.

Cependant, avec le nouveau modèle de travail hybride et la présence prescrite au travail, le paysage physique du bureau a changé radicalement et a obligé l'Agence à repenser la manière dont le travail peut être effectué dans ce contexte, car les règles et les flexibilités antérieures ne s'appliquent plus.

L'ACIA a activement promu ses réseaux d'équité, de diversité et d'inclusion, y compris le RAE, en mettant l'accent sur l'augmentation du nombre de membres. Cette promotion est assurée par différents moyens, notamment la diffusion régulière d'information par des bulletins internes et des courriels aux réseaux d'employées et employés et à la Communauté nationale des gestionnaires. Chaque communication encourage les membres du personnel intéressés à adhérer au RAE, favorisant ainsi un environnement inclusif. L'ACIA a constaté une augmentation du nombre de ses membres à la suite de différents événements et produits de communication, comme en témoigne l'augmentation significative de la participation après l'événement « Au-delà des obstacles » de décembre 2022. En outre, afin d'accroître le nombre de membres, l'ACIA travaille sur des initiatives de lutte contre la stigmatisation, visant à rendre le RAE plus inclusif. Malgré le défi que représente le suivi d'un nombre précis de membres, étant donné la difficulté de comptabiliser les employées et employés de chaque réseau qui ont quitté l'Agence, l'ACIA tient un compte courant des membres de la liste de distribution, en utilisant ces chiffres comme des lignes directrices approximatives plutôt que comme des mesures stables.

Dans le domaine des procédures de dotation, l'ACIA a réalisé des progrès notables avec l'introduction du répertoire des membres des comités de sélection diversifiés, qui représente une avancée importante dans la promotion de l'équité et de la justice au cours des procédures de dotation. Le répertoire des membres des comités de sélection diversifiés est composé d'employées et employés dévoués de l'ACIA qui participent volontairement en tant que membres des comités de sélection, soutenant ainsi activement la vision d'inclusion de l'Agence. Le lancement du répertoire des membres des comités de sélection diversifiés a eu lieu en avril 2023, accompagné d'une série complète d'outils et de ressources. Actuellement, le programme compte environ 50 employées et employés, dont cinq (10 p. 100) sont des personnes en situation de handicap désireuses de participer. Malgré la nouveauté de ce programme, l'ACIA continuera à sensibiliser les responsables du recrutement et les personnes en situation de handicap à l'importance de cette initiative afin d'en accroître l'utilisation et la participation, démontrant ainsi l'engagement inébranlable de l'ACIA à créer un environnement de recrutement diversifié, accessible et équitable.

L'ACIA a accompli des progrès considérables dans l'amélioration de la culture de l'accessibilité au sein de l'Agence, mais nous continuerons à recueillir et à utiliser les commentaires des employées et employés handicapés pour cerner et traiter les domaines dans lesquels la communication et la culture générale de l'ACIA ne favorisent pas l'accessibilité.

Rétroaction

Le programme **Osez parler, Nous écoutons** est chargé de recevoir la rétroaction sur les obstacles et l'accessibilité à l'ACIA. Cette rétroaction peut se faire à l'aide du formulaire en ligne, par téléphone, par courrier et par courriel. Toutes les rétroactions sur l'accessibilité ont fait l'objet d'un accusé de réception employant le même mode de communication utilisé par l'expéditrice ou l'expéditeur.

Un résumé des rétroactions reçues depuis la publication du Plan d'accessibilité de l'ACIA est présenté ci-dessous :

- Catégories de rétroaction (article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*) :
 - Emploi : une soumission
 - Environnement bâti : une soumission
 - Conception et prestation de programmes et de services : deux soumissions
 - Technologies de l'information et de la communication : une soumission
- Aucune rétroaction n'a été présentée pour les domaines de la passation de marchés de biens, de services et d'installations, des transports et de la communication, à l'exception des TIC.
- Autres rétroactions :
 - Deux soumissions sans rapport avec les domaines de l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Toutes les rétroactions ont été examinées et transmises à la personne responsable du domaine concerné afin qu'elles soient étudiées ou que des mesures soient prises. Les rétroactions ont été prises en compte dans le cadre de l'amélioration continue de nos efforts en matière d'accessibilité.

Consultations

En novembre et décembre 2023, l'ACIA a mené un vaste processus de consultation afin de recueillir des données et des commentaires précieux pour l'élaboration du présent rapport.

Ces consultations ont été menées au moyen de différents canaux de communication afin de garantir l'inclusion et l'engagement. Nous avons utilisé la correspondance électronique pour obtenir une rétroaction, organisé des groupes de discussion virtuels pour favoriser les discussions interactives et convoqué des réunions de comités pour approfondir des aspects précis de nos initiatives en matière d'accessibilité. L'Agence a consulté les groupes suivants sur les progrès réalisés :

- Comité consultatif sur l'accessibilité
- Comité directeur sur l'équité et la diversité
- Réseau de l'accessibilité pour les employés
- Communauté nationale des gestionnaires
- Comité de la haute direction

Nous avons posé les questions qui suivent à toutes les participantes et tous les participants :

- Avez-vous rencontré ou connaissez-vous des obstacles à l'accessibilité qui ne sont pas pris en compte dans le Plan d'accessibilité?
- De votre point de vue, y a-t-il d'autres réalisations ou étapes importantes liées à l'accessibilité au sein de l'ACIA qui n'ont pas été soulevées dans le rapport jusqu'à présent?
- Avez-vous noté des changements notables dans la sensibilisation et la participation des membres du personnel et les attitudes culturelles ou organisationnelles des employées et employés en matière d'accessibilité et d'inclusion au sein de l'ACIA depuis le lancement du plan?
- Quels sont les domaines ou aspects particuliers de l'accessibilité qui, selon vous, nécessitent davantage d'attention, de ressources ou d'améliorations? Avez-vous des recommandations ou suggestions pour renforcer l'efficacité du Plan d'accessibilité de l'ACIA et garantir son succès à l'avenir?
- Comment l'ACIA peut-elle mieux mobiliser les différentes parties prenantes et assurer leur participation, y compris les employées et employés, et assurer leur participation aux efforts continus visant à promouvoir l'accessibilité et l'inclusion?
- Avez-vous d'autres commentaires concernant l'accessibilité au sein de l'ACIA?

Résultats des consultations

Les rétroactions des différents groupes, y compris des personnes en situation de handicap, ont permis de recueillir des informations précieuses sur les obstacles supplémentaires à l'accessibilité, les domaines

d'accessibilité nécessitant d'autres améliorations et l'évolution de la sensibilisation et de l'engagement des employés depuis le lancement du Plan d'accessibilité de l'ACIA. Vous trouverez ci-dessous un résumé des rétroactions recueillies sur les initiatives en matière d'accessibilité au sein de l'ACIA :

Sensibilisation des employées et employés

- Promouvoir davantage les ressources en matière d'accessibilité auprès des employées et employés dont certaines et certains sont encore confrontés à des obstacles perçus qui ont été traités, ce qui indique un manque de sensibilisation et de communication.
- Améliorer la communication sur les progrès réalisés en matière d'accessibilité, en veillant à ce qu'elle atteigne un public plus large que les membres du REA.

Engagement des membres du personnel et des parties prenantes

- Établir des réseaux avec des organismes locaux de défense des droits afin d'entrer en contact avec des communautés d'intérêts.
- Explorer les expériences des personnes en situation de handicap dans des cadres plus informels, tels que des séances d'écoute.
- Augmenter le nombre de membres du REA en mettant en avant ses avantages pour un plus grand engagement des employées et employés.
- Faire un effort délibéré pour mettre en évidence l'accessibilité dans la prestation de services, la communication avec les membres du personnel et les partenariats.

Document de formation

- Se pencher sur le format des cours en ligne avec musique de fond, qui interfèrent avec les appareils auditifs et créent des obstacles à l'apprentissage pour les personnes sourdes et malentendantes.
- Étudier la possibilité d'offrir des cours de formation dans des formats multiples afin de répondre aux divers besoins en matière d'accessibilité.

Critères de sélection et offres d'emploi

- Examiner et renforcer l'inclusion des critères de sélection sur les offres d'emploi.
- Veiller à ce que les critères reflètent les exigences de l'emploi et ne limitent pas les possibilités offertes aux personnes en situation de handicap.
- Explorer les moyens de mieux utiliser les expériences et les points forts uniques que les personnes en situation de handicap peuvent apporter à divers postes.

Recrutement

- Reconnaître la nécessité de mettre davantage l'accent sur le recrutement et le maintien en poste des personnes en situation de handicap.
- Remédier à la sous-représentation des employées et employés qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap.
 - L'ACIA est actuellement sous-représentée parmi les employées et employés qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap, avec 321 membres du personnel (représentation de la

disponibilité au sein de la population active de l'ACIA de 48 p. 100) au 30 septembre 2023, bien qu'il s'agisse d'une amélioration par rapport aux 338 membres du personnel (représentation de la disponibilité au sein de la population active de l'ACIA de 45 p. 100) au 31 mars 2023. Des mesures supplémentaires doivent être mises en place pour pallier cette sous-représentation.

- Mettre en œuvre des procédés ciblés supplémentaires dans tous les groupes et niveaux de classification afin de combler les écarts de représentation.

Exigences du poste

- Étudier des solutions flexibles, au-delà des mesures officielles d'adaptation, pour les personnes en situation de handicap qui éprouvent des difficultés à accomplir des tâches professionnelles précises en raison de leur limitation.
- Encourager les responsables à envisager de déléguer des tâches ou d'ajuster les besoins en postes si nécessaire.

Accessibilité des documents

- Reconnaître que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour rendre les courriels, les documents et les supports de communication accessibles.
- Clarifier et normaliser la procédure de demande de formats de rechange pour les documents publiés.

Dans l'ensemble, les rétroactions suggèrent la nécessité d'améliorer la communication, d'accroître la sensibilisation et de prendre des mesures ciblées en matière de formation, de recrutement et d'exigences professionnelles afin de renforcer l'accessibilité et l'inclusion au sein de l'ACIA.

Rétroaction sur le présent rapport

[Fournir une rétroaction sur le présent rapport](#)

Rapports d'étape élaborés par d'autres institutions

[Liste des rapports d'étape sur l'accessibilité élaborés par d'autres institutions](#)

Date de modification:

2023-12-22