

Plan d'accessibilité



AGENCE D'ÉVALUATION D'IMPACT DU CANADA

Décembre 2022



Impact Assessment
Agency of Canada

Agence d'évaluation
d'impact du Canada

Canada



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Environnement et du Changement climatique, 2022.

Cette publication peut être reproduite sans autorisation pour usage personnel ou interne dans la mesure où la source est indiquée en entier.

Toutefois, la reproduction multiple de cette publication en tout ou en partie à des fins de redistribution nécessite l'autorisation écrite préalable de l'Agence d'évaluation d'impact du Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0H3 ou information@iaac-aeic.gc.ca.

N° de catalogue : En104-25F-PDF

ISSN : 2818-002X

Le document est aussi publié en anglais, sous le titre : *Impact Assessment Agency of Canada: Accessibility Plan*.

Table des matières

Liste des abréviations et des acronymes.....	2
Glossaire	2
Généralités	3
Principaux engagements	5
Huit domaines prioritaires	5
Conception et exécution des programmes et des services.....	5
Culture.....	7
Emploi	9
Environnement bâti.....	11
Technologies de l’information et des communications.....	13
Communication	14
Approvisionnement.....	15
Transport	16
Consultations.....	16
Surveillance et rapports.....	17
Ressources additionnelles.....	17



Liste des abréviations et des acronymes

Abréviation/acronyme	Définition
EEDI	Équité en matière d'emploi, diversité et inclusion
RH	Ressources humaines
Le Plan	Plan d'accessibilité

Glossaire

Term	Définition
Obstacle	Tout obstacle — notamment physique, architectural, technologique ou comportemental — fondé sur l'information ou les communications découlant d'une politique ou d'une pratique qui nuit à la participation pleine et égale des personnes handicapées à la société, notamment : déficience mentale, intellectuelle, cognitive, de l'apprentissage, de la communication ou sensorielle ou limitation fonctionnelle.
Incapacité	Toute déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, de l'apprentissage, de la communication ou sensorielle — ou une limitation fonctionnelle — de nature permanente, temporaire ou épisodique, évidente ou non, qui, en interaction avec un obstacle, entrave la participation pleine et égale d'une personne à la société.

Généralités

L'Agence d'évaluation d'impact du Canada (l'Agence) fournit des évaluations d'impact de grande qualité qui contribuent à une prise de décision éclairée à l'égard des grands projets qui appuient le développement durable. Nous servons les Canadiens en analysant les impacts environnementaux, économiques, socioculturels et sanitaires des projets potentiels. Notre travail est guidé par des principes tels que le partenariat, la coopération, la transparence, l'engagement, les preuves scientifiques et le savoir autochtone.

En 2019, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la Loi) a marqué un engagement législatif vers un Canada sans obstacle d'ici le 1^{er} janvier 2040, par l'identification et l'élimination des obstacles existants et la prévention de nouveaux obstacles. En réponse à la Loi, et en harmonie avec ses principes clés, l'Agence a élaboré le présent plan d'accessibilité (le Plan) avec une vision visant à garantir :

- a. que toutes les parties prenantes, tous les partenaires et tous les membres du public, quel que soit leur handicap, sont représentés et traités avec dignité et équité;
- b. qu'un mécanisme permettant d'identifier, de traiter et de prévenir tous les obstacles visibles et invisibles à l'accessibilité est mis en œuvre.

Conformément à la Loi, le plan définit l'engagement de l'Agence à améliorer l'accessibilité dans les domaines prioritaires suivants :

- a. Conception et exécution des programmes et des services
- b. Culture
- c. Emploi
- d. Environnement construit
- e. Technologies de l'information et des communications (TIC)
- f. Communications (autres que les TIC)
- g. Approvisionnement
- h. Transport

La consultation et le codéveloppement sont au cœur de l'élaboration du présent plan. Les obstacles identifiés et les activités respectives dans chaque domaine prioritaire ont été déterminés par une combinaison de sondages anonymes internes et externes, de groupes de discussion et de discussions individuelles afin de s'assurer que le plan répond aux besoins et aux défis uniques des personnes handicapées qui interagissent avec l'Agence.

Le plan est fondé sur une approche holistique centrée sur un engagement constant et continu avec les personnes handicapées, y compris les partenaires, les participants, les gestionnaires, les superviseurs et le personnel, afin d'éliminer les obstacles systémiques, comportementaux, physiques et autres à l'Agence. Cette approche est conforme à l'esprit de responsabilité collective en matière d'adaptation aux besoins des personnes handicapées internes et externes afin d'instaurer une culture d'inclusion à l'Agence. Cela se reflète également dans notre déclaration d'accessibilité définie comme suit :



Notre vision de l'accessibilité : Une organisation inclusive, sans obstacle et accessible où les personnes de toutes capacités - personnel, partenaires, intervenants et membres du public - sont bien soutenues et représentées.

Nous accueillons volontiers les commentaires qui nous aident à concrétiser notre vision de l'accessibilité et à identifier et atténuer les obstacles en temps voulu. Si vous souhaitez faire part de vos commentaires sur le plan ou discuter des éléments manquants, veuillez communiquer avec l'équipe de l'Équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion (EEDI) :

Courriel : eedi@iaac-aeic.gc.ca

Téléphone : 343-574-3426

Poste : 160, rue Elgin, 22^e étage, Ottawa (Ontario) K1A 0H3

Afin d'encourager la lecture et les rétroactions, le plan peut être fourni dans différents formats, notamment :

- en format papier;
- en gros caractères (taille de police et clarté accrues)

Si vous souhaitez avoir accès au plan dans un autre format, veuillez communiquer avec l'équipe de l'EEDI. Il faut compter 15 jours à partir de la date de la demande pour traiter les demandes concernant d'autres formats.

Principaux engagements

Nous nous engageons à éliminer les obstacles pour les personnes handicapées et à instaurer une culture d'inclusion et d'appartenance grâce à :

- des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement accessibles, et des formations obligatoires pour tous les employés, quels que soient leur niveau et leur domaine d'expertise;
- des processus systématiques qui garantissent une prise en charge rapide à tous les niveaux de l'organisation et des mécanismes de rétroaction établis pour l'amélioration des processus;
- une augmentation de l'embauche et du maintien en poste de personnes handicapées grâce à des processus de dotation ciblés et à un soutien à l'avancement professionnel;
- une amélioration de l'accessibilité de l'environnement bâti et numérique pour le personnel, les parties prenantes et le public;
- un engagement constant pour garantir que nos politiques, programmes, services et communications sont accessibles, sans obstacle, inclusifs et adaptés aux besoins des personnes handicapées.

Huit domaines prioritaires

Conception et exécution des programmes et des services

La conception et la prestation des programmes et des services ont trait à l'établissement de la vision stratégique de l'accessibilité à l'Agence.

Obstacles : Bien que les statistiques sur l'équité en matière d'emploi fassent l'objet d'un suivi trimestriel à l'Agence, une approche simplifiée doit être élaborée pour traiter les obstacles comportementaux, systémiques, à l'emploi et autres qui affectent l'accessibilité à l'Agence.

Objectifs : Nous souhaitons mettre en œuvre une approche axée sur les résultats pour lutter contre les obstacles à l'accessibilité en fixant des objectifs, en procédant à un examen des systèmes, en prévoyant des crédits budgétaires et en nous engageant systématiquement auprès des personnes handicapées pour faire en sorte que l'accessibilité soit une considération essentielle dans la conception et la mise en œuvre des programmes et des services.

Les mesures prises dans le cadre de cette priorité éclaireront l'approche adoptée pour les autres domaines prioritaires de notre plan d'accessibilité :

1. Créer un réseau de personnes handicapées

Tirer parti de l'espace de sécurité pour les personnes handicapées existant à l'Agence - un espace interne où les employés handicapés choisissent volontairement de se soutenir mutuellement pour créer un réseau de personnes handicapées. Ce réseau d'employés deviendra un point focal pour la consultation concernant les initiatives au sein de l'Agence et pour l'identification des obstacles existants ou émergents à l'accessibilité.



Calendrier : Mai 2023.

Équipe(s) responsable(s) : Équipe de l'équité en matière d'emploi de la diversité et de l'inclusion (EEDI)

Résultats escomptés : Établir un réseau de personnes handicapées et définir ses rôles et responsabilités.

2. Élaborer et adopter un guide d'accessibilité

Soutenir, mobiliser et consulter le réseau des personnes handicapées afin d'élaborer et d'adopter un guide d'accessibilité pour la conception et la fourniture de programmes et de services.

Calendrier : Juin 2023.

Équipe(s) responsable(s) : Équipe de l'EEDI, réseau des personnes handicapées et Sous-comité de révision des politiques

Résultats escomptés : Élaboration d'un guide d'accessibilité contenant les meilleures pratiques et considérations en matière de conception et de prestation de programmes et de services.

3. Utiliser une approche fondée sur les données pour déterminer les objectifs, et cerner et surmonter les obstacles à l'accessibilité

Recourir à une approche fondée sur les données pour déterminer les objectifs et cerner et surmonter les obstacles à l'accessibilité

A) Fixer des objectifs en matière d'embauche pour les personnes handicapées en fonction de la disponibilité de la main-d'œuvre régionale afin d'assurer une plus grande représentation et de créer une obligation de rendre des comptes pour combler les lacunes.

Calendrier : Avril 2023

Équipe(s) responsable(s) : Équipe de l'EEDI

Résultats escomptés : Fixer des objectifs en matière d'embauche de personnes handicapées qui renforcent l'engagement de l'organisation, et établir des stratégies de dotation pertinentes.

B) Effectuer une analyse pluriannuelle à tous les stades du cycle d'emploi afin de repérer et de traiter les obstacles persistants.

Calendrier : Avril 2024

Équipe(s) responsable(s) : Équipe de l'EEDI

Résultats escomptés : Acquérir une solide compréhension des obstacles systémiques et autres défis rencontrés par les personnes handicapées afin de permettre à la direction de mettre en œuvre des stratégies ciblées pour surmonter ces obstacles.

C) Réaliser une étude des systèmes d'emploi afin de comprendre les défis entourant la représentation et les aborder en prenant des mesures dans le cadre du Plan d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion.

Calendrier : Septembre 2024

Équipe(s) responsable(s) : Équipe de l'EEDI

Résultats escomptés : Compréhension détaillée des obstacles à chaque étape du cycle de l'emploi.

4. Centraliser les ressources et dédier un centre de coûts

Centraliser les ressources et consacrer un centre de coûts aux outils et ressources nécessaires à l'accessibilité afin que les demandes d'aménagement puissent être traitées rapidement.

Calendrier : Mars 2023

Équipe(s) responsable(s) : Finances

Résultats escomptés : Traitement rapide des demandes d'aménagement sans grever les budgets sectoriels.

Culture

La culture implique un environnement de sensibilisation, d'inclusion et d'appartenance qui permet aux personnes handicapées de s'intégrer pleinement, d'être acceptées et de participer à la société.

Obstacles : Les données recueillies dans le cadre de la consultation interne ont montré qu'un pourcentage important de répondants ont été confrontés à des obstacles comportementaux ou en ont été témoins. Cela inclut les stéréotypes, la présentation de l'information et la communication d'une manière qui limite les possibilités ou porte atteinte à la dignité des personnes handicapées à l'Agence.

Objectifs : Nous visons à favoriser une culture d'inclusion et de respect en nous engageant à mieux faire connaître et à promouvoir les activités d'apprentissage.

Pour atteindre nos objectifs, nous avons adopté les mesures suivantes qui garantissent la suppression des obstacles liés au manque de connaissances en matière d'accessibilité, aux comportements partiels et à la stigmatisation des handicaps:

1. Promouvoir les outils d'apprentissage et sensibiliser

Promouvoir les outils d'apprentissage et sensibiliser le personnel et la direction à l'importance de l'accessibilité et de l'inclusion au moyen de quatre sous-activités.



A) Mener des campagnes de communication interne tout au long de l'année pour faire connaître les ressources en matière d'accessibilité mises à la disposition de tous les employés.

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Équipe de l'EEDI, Communications et Réseau des personnes handicapées

Résultats escomptés : Les employés utilisent les ressources dont on fait la promotion.

B) Proposer aux gestionnaires des ateliers et des formations sur la gestion du handicap, l'accessibilité, l'inclusion et l'obligation d'offrir des aménagements.

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Équipe de l'EEDI

Résultats escomptés : Les résultats feront l'objet d'un suivi à partir de la liste des activités du plan d'engagement.

C) Créer un répertoire en ligne d'outils, de ressources et de formations qui aident les superviseurs et les gestionnaires à favoriser l'inclusion au sein de leurs équipes, à créer un environnement sûr pour les conversations sur le handicap et à traiter les demandes d'aménagement.

Calendrier : Octobre 2023

Équipe(s) responsable(s) : Ressources humaines

Résultats escomptés : Création d'un référentiel en ligne convivial d'outils, de ressources et de formations.

D) Encourager le personnel à participer à la formation suivante sur l'accessibilité offerte par l'École de la fonction publique du Canada :

- [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité \(INC115\)](#)
- [Gestion de l'incapacité et mieux-être en milieu de travail \(INC120\)](#)
- [Comprendre les préjugés inconscients \(INC105\)](#)
- [Vidéo : Rendre les documents accessibles](#)

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Équipe l'EEDI et Communications

Résultats escomptés : Les employés participent à la formation et utilisent les ressources promues.

2. Soutenir les personnes handicapées

A) Mobiliser un dialogue constructif afin d'exploiter et de promouvoir les questions et les préoccupations liées à l'accessibilité auprès de la haute direction de l'Agence.

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Champions de la diversité et de l'inclusion

Résultats escomptés : Sensibilisation accrue de la haute direction aux questions et préoccupations liées à l'accessibilité.

B) Tirer parti du réseau Personnes handicapées et de notre site intranet pour promouvoir les ressources disponibles pour les employés handicapés en ce qui concerne le bien-être, la santé mentale, la consultation, la gestion des conflits et d'autres soutiens.

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Équipe de l'EEDI et Communications

Résultats escomptés : Sensibilisation et utilisation accrues des ressources par les employés qui ont besoin de soutien.

Emploi

L'emploi comprend la sensibilisation, la dotation en personnel, l'intégration, la progression de carrière et la rétention afin d'accroître la représentation des personnes handicapées au sein de l'Agence.

Obstacles : Les obstacles suivants ont été révélés lors des consultations internes :

- Les mécanismes de recrutement des personnes handicapées sont limités, de sorte que c'est difficile d'inviter les personnes handicapées à poser leur candidature.
- Les gestionnaires doivent mieux comprendre que les personnes handicapées peuvent nécessiter un processus d'intégration différent en termes de durée et de demandes d'aménagement.
- Il y a un manque de données sur les tendances de l'embauche, et il est donc nécessaire d'enquêter davantage sur les pratiques d'embauche et les compétences des personnes handicapées.
- Les personnes handicapées sont confrontées à des difficultés lors de l'évaluation de leurs performances, et le processus doit tenir compte de leurs besoins pour soutenir leurs performances et la progression de leur carrière.
- Les personnes handicapées ne disposent que d'une formation et d'un soutien limités pour acquérir les compétences nécessaires pour progresser dans leur carrière.

Objectif : Supprimer les obstacles et promouvoir des pratiques en matière de ressources humaines qui sont inclusives et accessibles à toutes les étapes du cycle d'emploi afin d'accroître la représentation des personnes handicapées, et veiller à ce que tous les employés, y compris les personnes handicapées, soient soutenus et en mesure de contribuer pleinement à l'organisation.

Pour atteindre nos objectifs, nous avons adopté les mesures suivantes :



1. Élaborer une approche nationale ciblée en matière de sensibilisation et de dotation

Élaborer une approche nationale ciblée en matière de sensibilisation et de dotation en personnel afin de simplifier les processus et d'accroître la représentation des personnes handicapées au moyen de deux sous-activités.

A) Sensibiliser les organisations qui s'occupent des personnes handicapées pour leur faire part des possibilités d'emploi à l'Agence et leur fournir des aménagements si nécessaire.

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Ressources humaines

Résultats escomptés : Mise en œuvre réussie du plan de sensibilisation.

B) Promouvoir des pratiques exemplaires en matière de dotation inclusive pour le recrutement des personnes handicapées dans le référentiel en ligne pour les gestionnaires de l'embauche et l'équipe de dotation.

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Équipe de l'EEDI

Résultats escomptés : Les responsables de l'embauche sont bien informés des méthodes de recrutement des personnes handicapées.

2. Veiller à ce que l'approche de l'Agence en matière d'intégration, de maintien en poste et de rendement soit favorable aux personnes handicapées

Veiller à ce que l'approche de l'Agence en matière d'accueil, de maintien en poste et de rendement permette aux personnes handicapées de s'intégrer pleinement dans leur rôle grâce à trois sous-activités.

A) Promouvoir le questionnaire d'auto-identification modernisé de manière à inciter le personnel à s'auto-identifier. Le questionnaire est un outil utile pour suivre les progrès liés aux objectifs de l'Agence en matière de recrutement et de maintien en poste des personnes handicapées.

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Ressources humaines et communications

Résultats escomptés : Amélioration du suivi, car davantage d'employés se sentent à l'aise pour déclarer eux-mêmes leur handicap.

B) Ajouter des ressources sur l'accessibilité au référentiel en ligne pour les gestionnaires afin de les aider à accueillir les nouveaux employés handicapés. Ces ressources comprendront le formulaire du

Passeport pour l'accessibilité et un guide contenant des informations sur les meilleures pratiques, comme la manière d'entamer une conversation avec un employé qui pourrait avoir besoin d'aménagements sur le lieu de travail et des détails sur le processus d'aménagement.

Calendrier : Septembre 2023

Équipe(s) responsable(s) : Équipe de l'EEDI en collaboration avec les Ressources humaines

Résultats escomptés : Processus d'embarquement simplifié pour les personnes handicapées.

C) Adapter les mécanismes d'évaluation du rendement pour tenir compte des besoins des employés handicapés dans le cadre des paramètres établis par le programme de gestion du rendement.

Calendrier : Octobre 2023

Équipe(s) responsable(s) : Ressources humaines en collaboration avec la haute direction

Résultats escomptés : L'évaluation des performances des employés handicapés tient dûment compte de leurs difficultés ainsi que des exigences de leurs fonctions.

3. Tirer parti des aides existantes en matière d'avancement professionnel pour les personnes handicapées

Tirer profit des ressources internes (outil de mobilité professionnelle, offres d'emploi internes, etc.) pour aider les personnes handicapées à acquérir les compétences nécessaires afin de progresser dans leur carrière.

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Ressources humaines

Résultats escomptés: Utilisation accrue des ressources internes mises à la disposition des personnes handicapées pour leur progression de carrière.

Environnement bâti

Un environnement bâti accessible implique un bâtiment ou un lieu conçu spatialement pour être un espace inclusif, propice à l'utilisation par des personnes de toutes capacités.

Obstacles : Près de la moitié des répondants qui ont participé aux consultations internes ont déclaré avoir une connaissance limitée des caractéristiques d'accessibilité des bureaux de leur région. En outre, bien que la plupart des répondants trouvent les bureaux de l'Agence et les réunions en personne accessibles, il est nécessaire de s'engager de manière cohérente pour identifier les obstacles en évolution et prendre des mesures pour les éliminer.



Objectif : Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti tout en tenant compte de l'avenir du travail et des milieux de travail hybrides.

Pour atteindre notre objectif, nous avons adopté les actions suivantes :

1. Veiller à ce que tous les bureaux de l'Agence soient accessibles

A) Examiner et identifier les domaines nécessitant des améliorations en consultation avec les personnes handicapées (bordures de trottoir, changement d'élévation du sol, ascenseurs, bâtiments à aire ouverte, options de stationnement accessibles, etc.)

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Équipe des installations

Résultats escomptés : Documenter et traiter les domaines nécessitant une amélioration dans les paramètres du champ de compétence de l'Agence.

B) Élaborer une liste de contrôle de l'accessibilité qui décrit les actions essentielles pour rendre les réunions internes et externes plus accessibles en consultation avec les employés handicapés. Il peut s'agir d'un message obligatoire qui affirme l'engagement de l'Agence en matière d'accessibilité et qui s'enquiert des besoins d'aménagement des participants internes et externes, ce qui peut inclure l'équipement, l'emplacement et d'autres demandes.

Calendrier : Novembre 2023

Équipe(s) responsable(s) : Équipe des installations, équipe de l'EEDI et Communications

Résultats escomptés : Amélioration de l'accessibilité des réunions internes et externes.

C) Revoir et mettre à jour le plan d'évacuation d'urgence de l'Agence en faisant participer les personnes handicapées au processus et à la pratique des exercices d'évacuation.

Calendrier : Annuellement

Équipe(s) responsable(s) : Installations

Résultats escomptés : Un plan d'évacuation qui tient compte des besoins d'aménagement du personnel.

D) Inclure des clauses et des normes d'accessibilité dans les baux et les futurs contrats de service pour la gestion des grandes installations.

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Équipe des installations

Résultats escomptés : Amélioration de l'accessibilité des futurs bâtiments et espaces loués.

2. Veiller à ce que tout le personnel soit conscient des caractéristiques d'accessibilité de leurs bureaux et de l'aide mise à leur disposition

A) Compiler et communiquer aux employés les caractéristiques d'accessibilité de chaque bureau de l'Agence au moyen de notre site intranet.

Calendrier : Août 2023

Équipe(s) responsable(s) : Équipe des installations, équipe de l'EEDI et Communications

Résultats escomptés : Disponibilité centralisée des informations sur l'accessibilité des bâtiments pour tous les employés.

B) Ajouter un plan d'urgence indépendant au passeport d'accessibilité afin que les besoins des employés nécessitant des aménagements soient pris en compte de manière adéquate en cas d'urgence.

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Ressources humaines, équipe des Installations et équipe de l' EEDI

Résultats escomptés : Les exigences des employés en matière d'accessibilité sont bien documentées pour les situations urgentes et non urgentes.

Technologies de l'information et des communications

Les technologies de l'information et de la communication concernent le soutien technologique (matériel et logiciels) qui permet aux employés de contribuer pleinement à leur rôle au sein de l'Agence.

Obstacles : Environ la moitié des répondants aux consultations internes ont exprimé un certain degré de satisfaction à l'égard du soutien technologique qui leur est offert. En revanche, cela indique aussi qu'un grand nombre d'employés ont rencontré des obstacles pour accéder au soutien technologique. La consultation interne a également révélé que le temps de traitement des demandes technologiques liées à l'accessibilité est également un obstacle qui prolonge l'accueil et l'intégration des nouveaux employés handicapés. Il est important de noter que la plupart des facteurs responsables des retards sont exogènes à l'Agence.

Objectifs :

- Renforcer le soutien technologique pour traiter les demandes d'aménagement en temps utile.
- Améliorer l'accessibilité des outils développés en interne et mettre l'accent sur les facteurs d'accessibilité lors de l'achat de logiciels.

1. Éliminer les goulots d'étranglement internes dans le processus d'adaptation et s'attaquer aux nouveaux obstacles

Calendrier : aux six mois (ou selon les besoins)



Équipe(s) responsable(s) : Équipe de l'EEDI, Ressources humaines et Services d'information

Résultats escomptés : Simplifier les processus internes afin de réduire le délai entre les demandes et les aménagements.

2. Réaliser une évaluation de l'accessibilité des outils internes actuels

Réaliser une évaluation de l'accessibilité des outils internes actuels (système de gestion des évaluations, solution pour les ressources humaines et module administratif des bulletins d'information).

Calendrier : Avril 2023

Équipe(s) responsable(s) : Services d'information

Résultats escomptés : Élaborer un rapport contenant des recommandations sur les mesures correctives à intégrer dans le plan numérique pour les prochaines années.

3. Garantir l'accessibilité du contenu, des applications développées en interne et des logiciels achetés, en plus de la mise en œuvre de la prochaine norme d'accessibilité

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Services d'information

Résultats escomptés : Plateformes numériques internes et externes accessibles.

Communication

La communication comprend l'utilisation du langage, les plateformes utilisées pour communiquer et la manière dont l'information est présentée ou consultée.

Obstacles : Si la majorité des personnes interrogées trouvent souvent que la communication de l'Agence est accessible et rédigée en langage clair, elles ont également indiqué un grand intérêt pour une formation en langage clair. Les répondants ont aussi fait des commentaires à propos du manque d'information disponible sur la manière de soutenir les membres de l'équipe souffrant d'un handicap et de gérer les demandes d'aménagement.

Objectifs :

- Améliorer la disponibilité des renseignements, des outils et des ressources liés à l'accessibilité afin d'aider les responsables, les superviseurs et les employés à répondre aux préoccupations liées aux aménagements.
- Permettre aux employés de créer des documents accessibles et de les rédiger en langage clair.

1. Formation obligatoire pour renforcer la capacité des employés à rédiger en langage clair et à créer des documents accessibles.

Calendrier : Avril 2023

Équipe(s) responsable(s) : Équipe de l'EEDI et Communications

Résultats escomptés : Amélioration de la capacité du personnel à communiquer en langage clair et à créer des documents accessibles.

2. Consacrer une page intranet aux ressources, aux outils et à la formation sur l'accessibilité.

La page peut offrir :

- des ressources en matière d'accessibilité soutenant les gestionnaires tout au long du cycle d'emploi d'un employé
- des informations sur la manière de demander un aménagement
- des ressources et un soutien disponibles pour les employés
- des renseignements pour les personnes qui sont témoins d'un manque d'aménagement
- une formation sur le langage clair et d'autres directives pour assurer une communication efficace
- des modèles pour les communications accessibles
- les caractéristiques d'accessibilité des bureaux de l'Agence
- Formation et cours

Calendrier : Mai 2023

Équipe(s) responsable(s) : Équipe de l'EEDI et Communications

Résultats escomptés : Les responsables, les superviseurs et les employés sont bien informés et équipés pour répondre aux problèmes d'accessibilité en temps utile.

Approvisionnement

L'approvisionnement fait référence à l'achat d'outils et d'équipements qui sont essentiels pour que les personnes handicapées puissent bien remplir leur rôle.

Obstacles : Les retards dans le processus d'approbation peuvent entraîner des retards dans l'achat des outils et de l'équipement nécessaires.

Objectif : Rationaliser le processus d'approvisionnement en outils et équipement essentiels afin de réduire au minimum ou d'éviter les retards causés par les facteurs internes.

1. Examen régulier de la procédure de passation de marchés



Identifier les facteurs qui entraînent des retards dans le traitement des demandes d'adaptation et les atténuer.

Calendrier : En cours

Équipe(s) responsable(s) : Équipe des achats

Résultats escomptés : Réduction des délais pour répondre aux besoins d'aménagement des employés.

Transport

Le transport consiste à améliorer l'accessibilité des déplacements liés au travail. Comme l'Agence n'a que récemment mis en œuvre un modèle de travail hybride, aucun obstacle et aucune action importante concernant ce domaine prioritaire n'ont été identifiés au cours du processus de consultation. Les obstacles et les actions nécessaires identifiés lors des consultations futures et de l'engagement avec le réseau des personnes handicapées seront ajoutés au fur et à mesure.

Consultations

Lors de l'élaboration du plan d'accessibilité, nous avons consulté divers publics au moyen de différents outils de consultation.

- **Enquête interne** : Nous avons interrogé les employés afin d'identifier les aspects à prendre en compte du point de vue de l'accessibilité. Les employés ont été invités à sélectionner les obstacles les plus courants et à classer le degré de satisfaction par rapport aux différentes aides disponibles. Plus de 80 employés ont répondu à l'enquête, dont environ 30 % se sont identifiés comme des personnes handicapées. Les données de l'enquête interne ont servi de base à une étude plus approfondie des différents obstacles énumérés dans les domaines prioritaires ci-dessus.
- **Enquête externe** : Bien que l'enquête externe ait fait l'objet d'une large promotion sur diverses plateformes, elle n'a rassemblé que 10 répondants et la taille de l'échantillon est donc trop faible pour permettre une inférence significative.
- **Consultation externe** : Sous l'égide du Réseau de ressources pour l'accessibilité à l'emploi, une consultation a été organisée avec des organisations d'aide aux personnes handicapées et des employeurs afin d'identifier les obstacles rencontrés par les personnes handicapées à toutes les étapes du cycle d'emploi.

- **Groupes de discussion** : Après l'analyse des données recueillies par l'enquête interne, un appel a été lancé aux employés pour qu'ils participent à une discussion plus détaillée. Cinq employés ont participé à cette discussion et ont partagé leurs points de vue concernant les défis auxquels les gestionnaires et les personnes handicapées sont confrontés à chaque étape de la demande d'aménagement et du cycle d'emploi.
- **Discussions en tête-à-tête** : Une dizaine de discussions ont été menées avec des employés présentant un large éventail de handicaps visibles et invisibles, des cadres et des superviseurs, ainsi que des experts en ressources humaines. Ces discussions ont été essentielles pour comprendre les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées à l'Agence et pour identifier les mesures à prendre pour les éliminer.

Surveillance et rapports

L'Agence suivra en permanence les résultats inscrits dans les mesures. Un rapport d'avancement sera élaboré chaque année pour évaluer nos progrès en interne.

Ressources additionnelles

- [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)
- [Boîte à outils d'accessibilité numérique / Espace de partage](#)
- [ACS Plus : égalité ou équité?](#)

