



Atlantic Pilotage
Authority

Administration de pilotage
de l'Atlantique

Plan d'accessibilité 2023 – 2025
de l'Administration de pilotage de l'Atlantique
Rapport d'étape
31 décembre 2023



Table des matières

Généralités.....	3
Consultations	4
Progrès dans les domaines décrits en vertu de l'article 5 de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> (LCA)	4
Rapport d'étape – Résumé des mesures	6
Conclusion.....	9



Généralités

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

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

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

Le plan d'accessibilité de l'APA porte sur la façon dont nous pouvons apporter des changements éclairés et graduels pour mieux associer les différents aspects de notre organisation. Ces domaines d'intérêt comprennent notamment :

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

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

Le plan d'accessibilité de l'APA (le Plan) utilise une approche collaborative de façon à donner une perspective holistique et inclusive de l'organisation.

Le Plan de l'APA, qui a été publié le 30 septembre 2023, fait référence à la feuille de route qui a été suivie jusqu'à présent et aux améliorations que nous nous efforçons continuellement d'apporter pendant la vie du plan et au-delà. Le rapport qui suit présente les progrès accomplis en date du 31 décembre 2023.

Méthodes de rétroaction accessibles et inclusives et autres formats

Afin d'améliorer continuellement l'inclusion et l'accessibilité comme elle s'y est engagée, l'APA intègre un processus de retour d'information permettant aux employés et aux intervenants externes de partager leurs idées avec nous. Pour donner vos commentaires sur notre plan d'accessibilité, veuillez utiliser l'une des méthodes de communication ci-dessous.

Nous joindre :

Téléphone : 902-426-2550

Courriel : HR@atlanticpilotage.com



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

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

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

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

Consultations

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

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

L'APA utilisera les mécanismes de consultation suivants :

Objectif	Statut
L'APA a mis sur pied un Comité du plan d'accessibilité interne qui est composé d'un groupe diversifié d'employées et employés bénévoles.	Terminé
L'APA mènera en interne un sondage auprès des employées et employés qui permettra aux participants de partager leur expérience individuelle d'une manière anonyme (2024).	En cours
Elle communiquera avec d'autres administrations de pilotage et sociétés d'État fédérales pour en savoir davantage sur leurs pratiques exemplaires.	Terminé
L'APA a facilité les contacts avec l'organisme externe qui emploie et soutient des personnes en situation de handicap afin que des conversations et un retour d'information basés sur l'expérience puissent être fournis au Comité pendant la préparation du plan. Le Comité du plan d'accessibilité a fait appel à Excellence Canada comme partenaire externe dans ce processus.	Terminé; autres consultations prévues

Progrès accomplis dans les domaines décrits à l'article 5 de la LCA

Le plan d'accessibilité de l'APA met l'accent sur les constats et les engagements d'ici à décembre 2025 indiqués dans la section qui suit.

Les principaux domaines d'intérêt (piliers) de l'APA, qui relie notre engagement à l'égard de l'accessibilité et nos opérations, sont les suivants :

- l'emploi
- l'environnement bâti (édifices et espaces publics)



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

Veillez consulter notre plan pluriannuel pour avoir des descriptions détaillées de chaque domaine d'intérêt, incluant les objectifs, les mesures et les responsabilités tout au long du cycle de vie du plan.

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

Veillez consulter le tableau « Rapport d'étape – Résumé des mesures et parties responsables » à la page suivante pour avoir une mise à jour des progrès.

[Cette section est délibérément laissée en blanc, voir le tableau à la page suivante]



Rapport d'étape – Résumé des mesures

Domaine clé	Mesures prévues	Statut
Emploi	<ul style="list-style-type: none">• D'ici le 1^{er} décembre 2023, l'APA entreprendra un examen approfondi de toutes les politiques internes sur les ressources humaines, incluant les pratiques de recrutement et de sélection. De plus, les programmes destinés aux employées et employés doivent prôner un langage inclusif et répondre aux besoins des employées et employés en matière d'accessibilité et d'adaptation.• D'ici mars 2024, l'APA s'assurera que tous les employées et employés existants et embauchés après cette date reçoivent une formation sur l'accessibilité en milieu de travail. De plus, elle veillera à ce que tous les gestionnaires reçoivent une formation sur le processus, sa raison d'être et les exigences liées au devoir d'adaptation.• Pour 2024 et par la suite, l'APA va s'assurer que son sondage interne et annuel sur l'engagement en matière d'emploi comporte des questions supplémentaires et approfondies sur l'accessibilité et l'adaptation en milieu de travail afin de continuer à recevoir un retour d'information.	<ul style="list-style-type: none">• Examen continu des politiques• Une séance d'éducation sur l'accessibilité est présentée en interne par le personnel des Ressources humaines aux nouveaux employés et employées.• La conception du sondage est examinée en vue d'un déploiement en novembre 2024 conformément au cycle de sondage annuel habituel.
Environnement bâti	<ul style="list-style-type: none">• Dès maintenant, l'APA va collaborer avec notre équipe de gestion de projets pour l'agrandissement du siège social au 18^e étage, afin de voir ce qui peut être fait pour l'accessibilité.• D'ici le 31 décembre 2024, l'APA va examiner, évaluer et mettre à jour ses plans d'évacuation d'urgence pour tous les endroits loués.• D'ici le 1^{er} juillet 2025, l'APA examinera et évaluera tous les lieux de travail d'après ses critères d'accessibilité établis.• D'ici le 1^{er} septembre 2025, l'APA établira une liste de mises à niveau pour l'accessibilité future des sites de travail, qui sont raisonnables et pratiques pour permettre à nos employés de les utiliser d'une manière sécuritaire et efficace.	<ul style="list-style-type: none">• L'expansion de notre siège social était en cours pendant la période de rapport. L'utilisation d'une technologie et d'un équipement conformes à Microsoft a permis d'avoir un espace de réunion accessible.• Pas commencé.• En mars 2024, l'APA mobilise son partenaire externe pour des consultations sur une mesure des critères d'évaluation du site de travail.• Pas commencé.



TIC	<ul style="list-style-type: none">• D'ici le 30 septembre 2024, l'APA apportera toute mise à jour suggérée à son site Web public afin d'en améliorer l'accessibilité d'après le retour d'information des consultations externes menées après le 1^{er} septembre 2023.• D'ici le 1^{er} septembre 2024, examiner et évaluer les fonctionnalités d'accessibilité de tous les logiciels utilisés par l'APA.• D'ici le 1^{er} juin 2024, s'assurer que tous les employés de l'APA sont au courant des fonctionnalités d'accessibilité mises à leur disposition dans notre suite de produits Microsoft et d'autres plateformes logicielles.	<ul style="list-style-type: none">• En cours et planification avec un fournisseur tiers de sites Web.• Pas commencé.• Pas commencé.
Communications	<ul style="list-style-type: none">• D'ici le 1^{er} décembre 2024, créer et partager avec tous les employés de l'APA un guide de communication, de rédaction et de style qui inclut des renseignements sur la façon de rendre les documents, courriels, microbillets de médias sociaux et autres textes partagés accessibles aux personnes ayant divers handicaps.• D'ici le 1^{er} juillet 2025, en consultation avec le CPA, créer et partager une série de normes pour faire en sorte que les réunions soient accessibles, notamment les documents des réunions, les enregistrements ou légendes de réunions virtuelles, l'étiquette pour activer la vidéo afin de voir les personnes qui parlent, etc.• D'ici le 1^{er} décembre 2025, s'assurer que des partenariats soient en place pour traduire, modifier ou créer, sur demande et en temps opportun, des documents publics dans des formats accessibles et de rechange. De plus, trouver un partenaire externe pour fournir des transcriptions des réunions virtuelles dans la mesure du possible. L'APA peut utiliser la fonctionnalité d'accessibilité de Microsoft et d'Adobe pour aider si c'est faisable.	<ul style="list-style-type: none">• Pas commencé. Ce point sera discuté avec notre consultant externe et le comité interne.• Pas commencé.• Pas commencé.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none">• D'ici le 1^{er} décembre 2025, faire en sorte que le processus d'acquisition comporte un élément de contrôle afin que, lorsque c'est possible et faisable, la sélection des biens et services tienne compte de l'accessibilité et des fonctionnalités d'accessibilité.	<ul style="list-style-type: none">• Pas commencé.
Conception et prestation	<ul style="list-style-type: none">• D'ici le 1^{er} décembre 2025, examiner et modifier au besoin les plans et les procédures de gestion des urgences permanents pour les besoins d'inclusivité et en tenant compte de toutes les personnes susceptibles de visiter nos lieux de travail. Les plans et les procédures devraient prendre en	<ul style="list-style-type: none">• Pas commencé.



	<p>considération la préparation aux urgences, la formation, les méthodes de communication et l'utilisation de la technologie à cet effet, les services de partenaires associés pour la gestion des urgences, l'assistance médicale (en cas d'urgences ou d'évacuations médicales) et autres questions jugées pertinentes.</p> <ul style="list-style-type: none">• D'ici juin 2026, avoir introduit les modifications éventuelles au plan de gestion des urgences et donné la formation sur le sujet.	<ul style="list-style-type: none">• Pas commencé.
Transport	<ul style="list-style-type: none">• À compter du 1^{er} juillet 2024 et tout au long du plan, surveiller les développements dans les pratiques exemplaires pour les employés en ce qui concerne le transport à des fins professionnelles.	<ul style="list-style-type: none">• Pas commencé.



Conclusion

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