



# Plan d'accessibilité 2023-2025



Agence spatiale  
canadienne

Canadian Space  
Agency

Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,  
représenté par le ministre de l'Innovation,  
des Sciences et de l'Industrie, 2024.  
Numéro de catalogue : ST96-24F-PDF  
ISSN 2818-9078

# Agence spatiale canadienne

Plan d'accessibilité 2023-2025

## MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET DES VICES-PRÉSIDENTS

Nous sommes très heureux de vous présenter le tout premier plan d'accessibilité de l'Agence spatiale canadienne, un plan triennal solide qui jette les bases de la création d'un milieu de travail plus inclusif et accessible.

Le gouvernement du Canada s'est fixé l'objectif ambitieux d'un Canada sans obstacles d'ici 2040. Pour l'Agence, contribuer à atteindre des objectifs à long terme apparemment inaccessibles, ce n'est rien de nouveau; prenons pour exemple le télescope spatial James Webb. Des objectifs audacieux et ambitieux, voilà ce qui contribue à l'évolution de l'humanité et des sociétés, ce que fera exactement la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nous en sommes convaincus.

Le principe clé « rien pour nous sans nous » a guidé la création de notre plan. Des employés en situation de handicap, le champion de l'accessibilité et le Réseau de l'accessibilité ont participé activement au processus de consultation, où ils ont fourni des idées et des commentaires qui ont orienté le plan. À l'issue de ce processus, il a été très clair que les questions d'accessibilité nous touchent tous et qu'il est crucial de mettre à contribution les forces et les talents uniques des personnes en situation de handicap pour ouvrir les perspectives et trouver de nouvelles façons de travailler.

Nous devons faire plus pour lutter contre la stigmatisation et reconnaître que certaines personnes peuvent avoir de la difficulté à parler de leur handicap. En tant que gestionnaires et collègues, faisons preuve d'empathie et prenons le temps d'écouter les personnes en situation de handicap et de comprendre ce qu'elles vivent. Grâce à la créativité et la flexibilité, nous trouverons des moyens de soutenir les personnes en différentes situations de handicap. Voici quelques questions importantes qu'il faut nous poser : Quelles mesures est-ce que je peux prendre pour améliorer l'accessibilité dans notre lieu de travail? Comment est-ce que je peux aider à améliorer l'accessibilité des membres de mon équipe et de mes collègues en situation de handicap? Comment pouvons-nous adapter nos façons de travailler et nos attentes pour créer de meilleures conditions pour un collègue qui peut avoir besoin de soutien?

Tout comme avec le télescope Webb, il faudra du temps et des efforts collectifs pour créer un Canada sans obstacles. Et tout comme avec le télescope Webb, cette vision à long terme sur l'accessibilité et nos investissements à ce chapitre amèneront des avancées et des changements fondamentaux, pour le bien de tous.

Lisa, Luc et Mary

# MESSAGE DU CHAMPION

Travaillant pour le gouvernement du Canada au cours des 20 dernières années, j'ai vécu de nombreux changements, saisi ou manqué des occasions, travaillé sur des projets stimulants, participé à des initiatives importantes et rencontré des gens extraordinaires. Pourtant, je n'ai jamais réalisé jusqu'à récemment que tout cela m'était facilement accessible. Au-delà de mes succès et de mes échecs, de mes forces et de mes faiblesses, j'ai toujours eu la possibilité (et la chance) de naviguer dans mon environnement de travail, de m'intégrer et d'interagir avec aisance, sans aucune limitation physique, mentale ou sensorielle.

J'ai vécu cette réalisation en 2017 lorsque j'ai accepté d'être le champion de la région du Québec pour la Journée internationale des personnes handicapées. Avant cette journée, je me suis impliqué, j'ai rencontré des personnes en situation de handicap et je me suis informé. J'ai réalisé non seulement l'ampleur des défis que pouvaient vivre les personnes en situation de handicap, mais encore plus l'importance de tout faire d'un point de vue individuel, organisationnel et sociétal pour maximiser l'accessibilité de nos espaces de vie et de travail.

C'est avec ces enjeux et ces défis à l'esprit que j'ai eu le plaisir et l'humilité d'assumer le rôle de champion des personnes en situation de handicap à l'Agence spatiale canadienne (ASC) et de lancer le Réseau de l'accessibilité. Collectivement, nous mobiliserons les gens pour démanteler les obstacles à l'accessibilité.

Travaillons ensemble pour soutenir les personnes en situation de handicap et tous les employés qui font face à des obstacles, même s'ils ne se considèrent pas en situation de handicap. Embrassons ensemble la cause pour donner aux employés en situation de handicap les outils, le soutien, les connaissances et la culture d'entreprise dont ils ont besoin pour contribuer pleinement. Les mesures de notre premier plan d'accessibilité visent à aider tous les employés à mettre l'accessibilité au premier plan et à faire en sorte qu'elle fonctionne pour tous, et c'est pourquoi j'en suis si fier!

Merci pour votre soutien.

Janin Huard  
Champion de l'accessibilité pour l'Agence spatiale canadienne

# INTRODUCTION

« Un handicap n'est que l'ombre d'une force. L'astuce consiste à recueillir la force tout en s'accommodant de son coût ». Cette citation d'un employé en situation de handicap de l'Agence spatiale canadienne (ASC) souligne l'importance et la valeur de s'efforcer de rendre notre lieu de travail inclusif et accessible à tous. Le premier plan triennal d'accessibilité de l'ASC vise à créer les conditions pour que les employés en situation de handicap de l'ASC soient soutenus et capables de contribuer à leur plein potentiel.

Pour aider à atteindre l'objectif du gouvernement du Canada d'un Canada sans obstacle d'ici 2040, la [Loi canadienne sur l'accessibilité \(LCA\)](#) et ses [règlements](#) exigent que tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral publient et soumettent un plan d'accessibilité triennal au [commissaire à l'accessibilité](#) d'ici le 31 décembre 2022, ainsi que les rapports d'avancement annuels ultérieurs. Le plan d'accessibilité 2023-2025 de l'ASC comprend les sections suivantes (comme l'exigent les règlements de l'LCA) :

- A. Général
- B. Domaines d'intérêt, qui couvre les sept domaines d'intérêt obligatoires (Remarque : Un domaine d'intérêt supplémentaire est inclus dans ce plan pour s'aligner sur la [Stratégie d'accessibilité pour la fonction publique du Canada](#), qui comprend une priorité sur la culture et confiance en matière d'accessibilité.
- C. Consultations

L'ACA propose une **nouvelle définition** de handicap, qui est désormais définie comme **toute déficience, notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, tout trouble d'apprentissage ou de la communication, ou toute limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société** (voir l'annexe A pour une liste des différents types de handicaps). De plus, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a fourni des [définitions](#) pour les sept domaines d'intérêt, qui ont guidé le travail effectué dans chaque domaine.

Le plan d'accessibilité a été élaboré en collaboration avec le Groupe de travail sur le plan d'accessibilité, une équipe multidisciplinaire couvrant tous les domaines d'intervention, et en consultation avec le Réseau de l'accessibilité de l'ASC, composé d'employés en situation de handicap et d'alliés. De plus, les employés de l'ASC ont été invités à remplir un sondage en ligne et les employés en situation de handicap ont été invités à participer à des groupes de discussion. Chaque domaine d'intervention comprend un objectif ainsi que des sections décrivant l'état actuel, les commentaires reçus, les obstacles identifiés, les actions prévues au cours des trois prochaines années, les objectifs et les équipes responsables de la mise en œuvre des actions.

Un mot de remerciement et d'appréciation à toutes les personnes impliquées dans la création de ce plan, que ce soit en remplissant le sondage, en participant aux groupes de discussion, en



participant aux réunions et aux discussions du Groupe de travail et en fournissant des commentaires sur la version préliminaire de ce plan - ou tout ce qui précède. L'accessibilité est importante parce que lorsque nous nous concentrons sur l'accessibilité, nous pouvons « récolter les forces » de chacun. Comme l'a dit l'auteur et neurologue Oliver Sacks : « *Je souhaite un monde qui considère le handicap, mental ou physique, non pas comme un obstacle mais comme des attributs uniques qui peuvent être considérés comme des atouts puissants si on leur donne les bonnes opportunités* ».

## **A. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX**

### **FONCTIONNAIRE DÉSIGNÉE**

Lynne Laramée, directrice exécutive, Ressources humaines

### **COORDONNÉES**

Demander une copie du plan d'accessibilité dans un format alternatif et/ou demander une copie de la description du processus de rétroaction dans un autre format. De plus, veuillez utiliser les mêmes coordonnées pour fournir une rétroaction.

6767 Route de l'Aéroport

Longueuil, Québec

J3Y 8Y9

[accessibilite-accessibility@asc-csa.gc.ca](mailto:accessibilite-accessibility@asc-csa.gc.ca)

Telephone: 450-926-4800

Fax: 450-926-4352

## **B. DOMAINES D'INTÉRÊT**

### **1. EMPLOI**

#### **OBJECTIF**

Les employés et les chercheurs d'emploi en situation de handicap ont un accès accru aux possibilités d'emploi et de promotion, peuvent contribuer à leur plein potentiel et considèrent l'ASC comme un employeur de choix.

#### **SITUATION ACTUELLE**

À l'heure actuelle, l'ASC n'a pas atteint sa cible de disponibilité de la population active (DPA) pour les personnes en situation de handicap. Plusieurs actions déjà en cours permettront au ASC d'atteindre son objectif d'ajouter 20 employés en situation de handicap d'ici trois ans:

- Une nouvelle stratégie de recrutement triennale, co-crée avec le Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité de l'ASC, comprend des processus ciblés pour

les groupes d'équité en matière d'emploi, y compris les gestionnaires et les cadres, afin de combler l'écart d'embauche.

- Des travaux sont en cours sur l'examen des systèmes d'emploi des RH de l'ASC afin d'évaluer les pratiques et les politiques des RH afin d'identifier les obstacles systémiques potentiels liés à l'emploi. Cet examen fournira une analyse approfondie de toutes les étapes du processus d'embauche, identifiera des moyens de mieux soutenir et éliminer les obstacles potentiels à l'accessibilité et évaluera si les documents sont accessibles et rédigés en langage clair. Un rapport sera achevé fin décembre 2022 et partagé début 2023.
- L'ASC exige que tous les gestionnaires délégués et les membres de comités de sélection suivent une formation sur les pratiques d'embauche inclusives.
- L'ASC collabore avec la Commission de la fonction publique (CFP) pour créer un bassin ciblé de personnes en situation de handicap pour le groupe de classification BI-02 et serait intéressée à poursuivre d'éventuelles opportunités.
- Les gestionnaires de l'ASC sont délégués pour embaucher des étudiants et ont accès à deux programmes : Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap et le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap de la CFP.

L'ASC a commencé à identifier les obstacles à la promotion et à l'évolution de carrière des employés en situation de handicap avec une analyse préliminaire du processus de sélection. De plus, l'équipe des RH a entamé des discussions avec le Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité afin de mieux comprendre les besoins spécifiques des employés en situation de handicap en matière de soutien et de progression de carrière.

Le modèle actuel d'accommodement en milieu de travail de l'ASC est décentralisé vers les gestionnaires. La nécessité d'un meilleur suivi a été identifiée dans le rapport sur le Cadre de responsabilisation de gestion 2021-2022 de l'ASC. L'équipe des RH est en pourparlers préliminaires pour adopter l'approche du [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) afin de faciliter un meilleur suivi et d'augmenter la rapidité et la qualité du service. Cette initiative importante est inscrite dans les documents de planification stratégique des RH et toutes les actions liées aux RH identifiées dans le plan d'accessibilité seront également incluses.

## RÉTROACTION

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) 2020 montrent que les employés en situation de handicap font face à des obstacles qui, selon eux, ont une incidence négative sur leur progression de carrière, notamment :

- **Conflit entre mes obligations professionnelles et mes obligations familiales ou personnelles: 34 %** (23 % pour les employés non handicapés).
- **Manque d'accès à des possibilités de formation: 34 %** (19 % pour les employés sans handicap).
- **Discrimination: 23%** (11% pour les employés sans handicap).
- **Problèmes d'accessibilité ou d'adaptation: 21%** (3% pour les employés sans handicap).

Un récent sondage interne sur l'accessibilité posait une série de questions liées à l'emploi. Quarante-neuf pour cent (49 %) des répondants (employés en situation de handicap) ont dit qu'ils n'avaient pas rencontré d'obstacles lors d'un processus de dotation et 11 % ont répondu oui. Lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient rencontré des obstacles à la promotion et/ou à la progression de carrière, 74 % ont répondu non et 18 % ont répondu oui. Au cours des 5 dernières années, 42 % des répondants en situation de handicap ont demandé un accommodement et 58 % ne l'ont pas fait. En termes de satisfaction globale de la manière dont leur demande a été traitée, 43 % étaient très satisfaits et 57 % étaient plutôt satisfaits.

Les employés en situation de handicap ont participé à des groupes de discussion et ont soulevé diverses questions :

- Il y a des incohérences dans le traitement des demandes d'accommodement (par exemple, la rapidité, l'accès à l'équipement demandé, le soutien du superviseur ou la documentation), certains participants indiquant que les demandes sont traitées assez rapidement et d'autres mentionnant des retards.
- Les pratiques d'embauche doivent évoluer en supprimant les critères d'emploi rigides et inutiles et en ayant des outils et des approches qui soutiennent les candidats en situation de handicap, au lieu de créer des obstacles par inadvertance. Les participants ont encouragé les gestionnaires à embaucher des personnes en situation de handicap et à se concentrer sur les compétences et les forces qu'elles offrent.
- Une charge de travail irréaliste, des heures de travail non flexibles, des délais et des attentes rigides peuvent avoir des effets néfastes et négatifs pour les employés en situation de handicap, tels que l'aggravation des problèmes de santé et la création d'obstacles à la progression de carrière.
- Il existe également des obstacles systémiques à la progression de carrière pour les employés en situation de handicap, tels que des suppositions sur la compétence ou la capacité en raison du handicap et/ou des mesures d'adaptation.

## **OBSTACLES IDENTIFIÉS**

- Les commentaires notés ci-dessus indiquent divers problèmes qui créent des obstacles à l'emploi et/ou à la progression de carrière :
  - o Conflit entre le travail et les obligations personnelles, manque d'accès aux possibilités d'apprentissage, discrimination et problèmes d'accommodement.
  - o Charge de travail irréaliste, horaires de travail non flexibles, délais et attentes rigides.
  - o Critères et pratiques d'embauche rigides et inutiles.
- Les commentaires ont également mis en évidence des incohérences dans le traitement des demandes d'accommodement.
- Comme d'autres équipes offrant un soutien aux employés en situation de handicap, l'équipe des RH aura besoin de séances de sensibilisation et de formation supplémentaires pour continuer à accroître ses connaissances et sa compréhension des



besoins des personnes en situation de handicap et à améliorer sa capacité à fournir des conseils aux gestionnaires pour aider à prévenir et éliminer obstacles à l'accessibilité.

## **ACTIONS**

### **Année 1 (janvier – décembre 2023)**

- Présenter le plan annuel de l'équipe des RH au Réseau de l'accessibilité pour information et commentaires et fournir un rapport d'avancement annuel.
- Continuer à travailler en vue de l'adoption du nouveau Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et veiller à ce que des consultations aient lieu avec le Réseau de l'accessibilité de l'ASC.
- Élaborer un plan de transition pour aider les employés en situation de handicap et les gestionnaires à s'adapter au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.
- Recherche de contenu d'apprentissage pour le(s) module(s) d'accessibilité pour les futures sessions "Apprentissage RH" pour les gestionnaires.
- Mettre en œuvre l'année 1 de la stratégie de recrutement sur 3 ans. Présenter la mise à jour de mi-année au Réseau de l'accessibilité.
- Tirer pleinement parti des documents d'orientation préparés par la Commission de la fonction publique sur les pratiques de dotation accessibles ainsi que sur les flexibilités de dotation offertes aux gestionnaires recruteurs.
- Inclure des membres du comité de sélection plus diversifiés pour les processus de sélection, en particulier pour les postes EX.
- Mener des recherches sur les meilleures pratiques pour améliorer les pratiques et les procédures des RH afin de mieux identifier et résoudre les obstacles, en fonction des résultats de l'examen des systèmes d'emploi des RH.
- Mettre à jour les procédures RH pour mieux suivre les données à toutes les étapes du cycle d'emploi, du recrutement à la rétention et à la promotion.
- Établir un mécanisme pour suivre l'embauche d'étudiants par l'entremise du programme d'Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap et le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap de la CFP
- Travailler avec l'ombuds pour mettre à jour le questionnaire des entrevues de maintien et de départ des employés afin de mieux identifier les obstacles au maintien en milieu de travail et les lacunes pour les employés en situation de handicap.
- Examiner les pratiques d'intégration en matière d'accessibilité afin d'aider les nouveaux employés à se sentir soutenus.
- Rechercher des options de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité et les intégrer dans le plan d'apprentissage de l'équipe des RH pour accroître les connaissances et la capacité à fournir des conseils.

## **Année 2 (janvier – décembre 2024)**

- Présenter le plan annuel de l'équipe des RH au Réseau de l'accessibilité pour information et commentaires et fournir un rapport d'avancement annuel.
- Mettre en œuvre et promouvoir le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.
- Mettre en œuvre le plan de transition pour aider les employés en situation de handicap et les gestionnaires à s'adapter au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.
- Concevoir et livrer des modules d'accessibilité pour les sessions "Apprentissage RH" pour les gestionnaires.
- Réviser, au besoin, et mettre en œuvre la deuxième année de la stratégie de recrutement triennale.
- Organiser des sessions de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité.

## **Année 3 (janvier – décembre 2025)**

- Présenter le plan annuel de l'équipe des RH au Réseau de l'accessibilité pour information et commentaires et fournir un rapport d'avancement annuel.
- Surveiller la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.
- Continuer d'aider les employés en situation de handicap et les gestionnaires à s'adapter au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.
- Poursuivre la prestation de module(s) d'accessibilité pour les sessions « Apprentissage HR » pour les gestionnaires.
- Réviser, au besoin, et mettre en œuvre la troisième année de la stratégie de recrutement triennale.
- Poursuivre les séances de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité.

## **OBJECTIFS**

- L'ASC aura atteint ou dépassé la représentativité selon son objectif de disponibilité de la population active d'ici décembre 2025.
- Les résultats suivants du SAFF relatifs à la progression de carrière des employés en situation de handicap se seront tous améliorés par rapport aux résultats du SAFF 2020 au cours des trois prochaines années : conflit entre leurs obligations professionnelles et leurs obligations familiales et personnelles, manque d'accès aux possibilités d'apprentissage, discrimination et accessibilité ou problèmes d'adaptation.

## **IMPUTABILITÉ**

Direction des ressources humaines

## **2. ENVIRONNEMENT BÂTI**

### **OBJECTIF**

L'accessibilité de l'environnement bâti de l'ASC est améliorée afin d'assurer aux employés et aux visiteurs un accès sans obstacle.

### **SITUATION ACTUELLE**

La majorité des employés de l'ASC travaillent à trois endroits : Centre spatial John-H. Chapman (siège social à St-Hubert, Québec), Laboratoire David Florida (Ottawa, Ontario) ou bureau de Gatineau (Québec). Environ 15 à 20 employés de l'ASC travaillent à la NASA à Houston, un employé de l'ASC à Washington, DC et un à Paris, tous deux situés aux ambassades du Canada. En novembre 2022, 207 employés ont choisi de faire du télétravail à temps plein.

Une évaluation complète de l'accessibilité physique du Centre spatial John-H. Chapman a été achevée en 2019 et un plan d'action a été élaboré. Il a été noté que les problèmes de conformité pouvaient être résolus lors de rénovations majeures et qu'aucune action immédiate n'était requise. Le projet de vestiaire universel récemment achevé a résolu plusieurs problèmes de conformité identifiés dans le plan d'action, tout comme le récent projet de réaménagement des ascenseurs. L'étude a également recommandé que diverses études complémentaires soient menées afin de résoudre d'autres problèmes de conformité. Ces études supplémentaires ont été incluses dans le processus de planification de l'équipe de gestion et d'administration des services. Il convient de noter que l'une des leçons tirées d'une mise à niveau de la bibliothèque en 2018 était l'importance de consulter les employés en situation de handicap. Depuis lors, l'équipe de gestion des biens immobiliers et de modernisation des installations consulte les employés en situation de handicap lors de la phase de conception de chaque nouveau projet.

L'accessibilité physique au Laboratoire David Florida a été évaluée en 2012 dans le cadre du rapport sur l'état du bâtiment. Cette évaluation est peut-être dépassée car elle s'appuyait sur les normes de 2004. À l'époque, il a été noté que les problèmes de conformité pouvaient être résolus lors de rénovations majeures et qu'aucune action immédiate n'était requise. Des améliorations de l'accessibilité ont été incorporées lors de plusieurs rénovations majeures de l'installation. Des plans sont en cours pour effectuer une nouvelle évaluation.

Le bureau de Gatineau relève de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). SPAC a publié un sondage dans le cadre de son évaluation technique de l'accessibilité d'une partie de son portefeuille appartenant à l'État. Le responsable désigné de l'ASC pour le plan d'accessibilité a envoyé un courriel à tous les employés de l'ASC travaillant à l'emplacement de Gatineau pour les encourager à partager leurs commentaires sur l'accessibilité dans leur milieu de travail.

### **RÉTROACTION**

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) 2020 démontre que 48 % des répondants en situation de handicap estimaient que leur environnement physique (p. ex.

bureau, espace de travail) était adapté aux exigences de leur emploi, une baisse substantielle par rapport aux résultats 2019 de 93%, et une différence importante par rapport aux résultats 2020 des employés sans handicap (73%). Ce résultat pourrait être lié aux difficultés particulières rencontrées par les employés en situation de handicap lors de la transition vers le télétravail pendant la pandémie. Le SAFF demande également dans quelle mesure l'environnement physique de travail cause du stress au travail. En 2020, 6 % des employés en situation de handicap estimaient que l'environnement physique de travail engendre du stress au travail, en baisse par rapport à 2019 (13 %).

Dans un récent sondage interne, 84 % des répondants (employés en situation de handicap) ont indiqué qu'ils étaient très satisfaits/satisfaits de l'équipement ergonomique et/ou adapté qui leur a été fourni pour faire leur travail. Quarante-vingt-cinq pour cent (85 %) des répondants (employés en situation de handicap) estimaient que l'accessibilité de leur immeuble de bureaux, en fonction de leurs propres besoins, était très accessible/entièrement accessible, 12 % répondant plutôt accessible et 3 % répondant non accessible. Certains répondants ont fourni des commentaires soulignant des problèmes, tels que des postes de travail flexibles qui ne sont pas personnalisés, ce qui crée des difficultés pour certains employés en situation de handicap, ainsi que d'autres problèmes d'accessibilité pour des portes, des ascenseurs et des passages spécifiques.

Des groupes de discussion ont été organisés pour les employés en situation de handicap de l'ASC. En ce qui concerne ce qui fonctionne bien, il a été mentionné qu'il y a une ouverture de l'équipe de gestion des biens immobiliers et de modernisation des installations et leur soutien avec des bureaux adaptés est apprécié. Un certain nombre de problèmes d'accessibilité ont été signalés au cours des discussions, tels que la cafétéria n'étant pas entièrement accessible aux personnes à mobilité réduite ou le manque d'accès à différentes parties de l'ASC (par exemple, la terrasse de la cafétéria extérieure et la terrasse de la bibliothèque rendent difficile l'accès aux lieux de rencontres désignés en cas d'urgence). Les participants étaient impatients d'être inclus et consultés sur les questions d'accessibilité afin de s'assurer que les besoins et les solutions sont harmonisés.

## **OBSTACLES IDENTIFIÉS**

- Divers obstacles dans l'environnement bâti ont été identifiés dans les évaluations précédentes ainsi que dans les résultats des sondages et des groupes de discussion, comme mentionné ci-dessus.
- Comme d'autres équipes offrant du soutien aux employés en situation de handicap, le personnel de la gestion des biens immobiliers et de la modernisation des installations aura besoin de séances de sensibilisation et de formation supplémentaires pour continuer à accroître ses connaissances et sa compréhension des problèmes et des besoins liés au handicap et à améliorer sa capacité à soutenir les employés en situation de handicap.

## **ACTIONS**

### **Année 1 (janvier – décembre 2023)**

- Prioriser les actions du plan existant en jalons annuels.
- Présenter le Plan d'action sur l'environnement bâti de l'ASC au Réseau de l'accessibilité pour information et rétroaction et fournir un rapport d'étape annuel.
- Compléter une étude d'accessibilité au Laboratoire David Florida (LDF) conformément aux normes du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)/Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour les biens immobiliers.
- Rechercher des options de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité en milieu de travail et les intégrer au plan d'apprentissage de la Direction de la gestion des biens immobiliers et de la modernisation des installations.

### **Année 2 (janvier – décembre 2024)**

- Réviser et présenter le Plan d'action sur l'environnement bâti de l'ASC au Réseau de l'accessibilité pour information et rétroaction et fournir un rapport d'étape annuel.
- Mettre en œuvre les tâches définies dans le plan d'action.
- Incorporer les résultats et les recommandations de l'étude sur l'accessibilité au Laboratoire David Florida dans le plan d'action.
- Entreprendre les options de sensibilisation et de formation déterminées l'année précédente.

### **Année 3 (janvier – décembre 2025)**

- Réviser et présenter le Plan d'action sur l'environnement bâti de l'ASC au Réseau de l'accessibilité pour information et rétroaction et fournir un rapport d'étape annuel.
- Mettre en œuvre les tâches définies dans le plan d'action.
- Poursuivre les actions de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité des lieux de travail.

## **OBJECTIFS**

- 100% des tâches identifiées dans le plan d'action sont réalisées dans les délais avec tous les écarts justifiés et documentés.

## **IMPUTABILITÉ**

Direction de la gestion des biens immobiliers et de la modernisation des installations.

## **3. TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION**

### **OBJECTIF**

L'accessibilité est intégrée et priorisée dans les projets et processus informatiques de l'ASC afin de permettre aux employés d'avoir accès aux outils électroniques et logiciels dont ils ont besoin pour faire leur travail tout en respectant les exigences de sécurité.

## SITUATION ACTUELLE

Un certain nombre d'activités sont déjà en place afin de favoriser l'accessibilité aux technologies de l'information et des communications (TIC). Par exemple:

- L'équipe GI/TI a élaboré une stratégie triennale qui décrit sa vision et ses priorités, y compris les exigences en matière d'accessibilité.
- L'équipe GI/TI fournit des services d'encadrement pour éduquer les équipes de projet qui ont une composante numérique sur la norme 6 (Construire l'accessibilité dès le début) ainsi que sur la ligne directrice du GC sur l'utilisabilité de la technologie de l'information par tous.
- L'équipe de GI/TI a adopté une politique d'essai d'accessibilité des TIC qui exige WCAG 2.1 AA.
- L'équipe GI/TI puise dans les services offerts par l'équipe Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada et oriente les employés et les gestionnaires vers des conseils et des solutions. Certaines solutions proposées par l'AATIA n'ont pas fonctionné pour des raisons de sécurité.
- L'équipe GI/TI prend également diverses mesures pour rendre les produits et services TIC accessibles, comme consulter l'employé en question et/ou les recommandations de ses spécialistes ou, comme mentionné ci-dessus, travailler avec l'AATIA pour identifier des solutions viables.

Bien que l'équipe de GI/TI surveille les problèmes d'accessibilité liés aux TIC ainsi que son inventaire de produits accessibles et ergonomiques (p. ex. casques d'écoute, souris, clavier), il n'existe actuellement aucun mécanisme de rétroaction officiel.

Bien qu'aucune ressource ne soit actuellement allouée à la formation sur la façon de développer et de fournir des solutions TIC accessibles et inclusives, les membres de l'équipe GI/TI ont assisté à une séance de formation de l'AATIA au printemps 2022.

## RÉTROACTION

Les résultats du SAFF 2020 montrent que les employés en situation de handicap de l'ASC ont un niveau de satisfaction de 66 % à l'égard des outils, de la technologie et de l'équipement dont ils ont besoin pour faire leur travail, comparativement à 86 % des employés non handicapés. Un sondage interne sur l'accessibilité réalisé à l'automne 2022 indique que 84 % des répondants (employés en situation de handicap) se sont sentis très satisfaits/satisfaits des équipements informatiques ergonomiques et/ou adaptatifs informatiques qui leur ont été fournis et 16 % n'étaient pas très satisfaits/très insatisfaits. En ce qui concerne le niveau de satisfaction à l'égard du soutien fourni par les spécialistes en TI lorsqu'il y a des questions ou des préoccupations concernant les logiciels et les technologies accessibles qu'ils utilisent, 93 % des participants étaient très satisfaits/assez satisfaits. Certains répondants ont fourni des commentaires signalant des problèmes concernant la rapidité ou la capacité de répondre à des types particuliers de demandes d'adaptation. Certains répondants ont reconnu que les limites technologiques et les contraintes de sécurité peuvent parfois avoir un impact sur la capacité de l'équipe de GI/TI à répondre à des demandes spécifiques.



Dans le même sondage, 88 % des répondants (tous les employés) étaient très satisfaits et 11 % étaient plutôt satisfaits que les réunions et événements virtuels leur soient pleinement accessibles. Toutefois, dans les groupes de discussion organisés pour les employés en situation de handicap, certains participants ont exprimé des inquiétudes quant au manque d'accessibilité pour les personnes ayant une déficience auditive, en particulier lors de rassemblements bilingues comme les assemblées générales de tout le personnel.

Dans les discussions de groupe, il a été mentionné qu'il y a une ouverture au sein de l'équipe de GI/TI et que leur soutien avec du matériel d'assistance est apprécié. Bien que l'introduction de MS Teams soit considérée comme positive, les obstacles à l'accessibilité pour les personnes malentendantes ont été soulevés.

## **OBSTACLES IDENTIFIÉS**

- Compte tenu de la nature des travaux de l'ASC, diverses considérations de sécurité doivent prévaloir, ce qui peut parfois limiter les options technologiques et entraver l'accessibilité complète.
- La peur de la stigmatisation peut amener certains employés en situation de handicap à hésiter ou à refuser d'informer leurs gestionnaires ou collègues de leur situation, ce qui peut rendre difficile pour le personnel de GI/TI de les soutenir pleinement.
- Les réunions bilingues, en particulier dans MS Teams, présentent des obstacles à l'accessibilité pour les employés ayant une déficience auditive.
- Comme d'autres équipes qui offrent du soutien aux employés en situation de handicap, la GI/TI nécessitera des séances de sensibilisation et de formation supplémentaires pour continuer à accroître leurs connaissances et leur compréhension des problèmes liés aux handicaps.

## **ACTIONS**

### **Année 1 (janvier – décembre 2023)**

- Rechercher les meilleures pratiques d'accessibilité en GI/TI et les nouvelles tendances en matière de technologie et de prestation de services et les inscrire dans la mise à jour annuelle de la stratégie triennale de GI/TI.
- Présenter la stratégie triennale de GI/TI de l'ASC au Réseau de l'accessibilité pour information et commentaires et fournir un rapport d'étape annuel.
- Préparer l'inventaire des systèmes, logiciels et équipements afin d'évaluer le niveau d'accessibilité.
- Élaborer un plan de conformité aux nouvelles normes d'accessibilité Web du SCT (phase 1), qui sont attendues d'ici la fin de l'exercice 2022-2023.
- Élaborer des normes de service pour répondre aux demandes d'adaptation en matière d'accessibilité.
- Recherche d'options pour dépasser les limites technologiques qui entravent l'accessibilité.

- Développer un mécanisme pour collecter, suivre et analyser les commentaires sur les TIC liés à l'accessibilité.
- Établir des mécanismes pour que l'équipe d'architecture intégrée puisse soutenir les équipes de projet dans l'intégration de l'accessibilité dès le départ, soit en mettant en place un comité, soit en impliquant un autre comité existant.
- Rechercher des séances de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité-TIC et les intégrer au plan d'apprentissage de l'équipe de GI/TI afin de s'assurer que tous les aspects de la GI/TI sont pris en compte.

## **Année 2 (janvier – décembre 2024)**

- Rechercher les meilleures pratiques d'accessibilité en GI/TI et les nouvelles tendances en matière de technologie et de prestation de services et les inscrire dans la mise à jour annuelle de la stratégie triennale de GI/TI.
- Présenter la stratégie triennale de GI/TI de l'ASC au Réseau de l'accessibilité pour information et commentaires et fournir un rapport d'étape annuel.
- Préparer un plan d'action et en commencer la mise en œuvre afin de résoudre les problèmes d'accessibilité identifiés lors de la création de l'inventaire des systèmes, logiciels et équipements.
- Mettre en œuvre le plan de conformité aux nouvelles normes d'accessibilité Web du SCT (phase 1), qui sont attendues d'ici la fin de l'exercice 2022-2023.
- Lancer des normes de service pour les demandes d'adaptation en matière d'accessibilité et établir une base de références.
- Continuer à rechercher des options pour surmonter les limites technologiques qui entravent l'accessibilité.
- Mettre en œuvre un mécanisme pour recueillir, suivre et analyser les commentaires sur les TIC liés à l'accessibilité et inclure les résultats dans les exercices de planification de la GI/TI sur une base annuelle.
- Entreprendre des séances de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité-TIC.

## **Année 3 (janvier – décembre 2025)**

- Rechercher les meilleures pratiques d'accessibilité en GI/TI et les nouvelles tendances en matière de technologie et de prestation de services et les inscrire dans la mise à jour annuelle de la stratégie triennale de GI/TI.
- Présenter la stratégie triennale de GI/TI de l'ASC au Réseau de l'accessibilité pour information et commentaires et fournir un rapport d'étape annuel.
- Continuer la mise en œuvre afin de résoudre les problèmes d'accessibilité identifiés lors de la création de l'inventaire des systèmes, logiciels et équipements.
- Mettre en œuvre le plan de conformité aux nouvelles normes d'accessibilité Web du SCT (phase 1), qui sont attendues d'ici la fin de l'exercice 2022-2023.
- Présenter un rapport sur les normes de service pour les demandes d'adaptation en matière d'accessibilité.
- Continuer à rechercher des options pour surmonter les limites technologiques qui entravent l'accessibilité.

- Évaluer le mécanisme de collecte, de suivi et d'analyse des commentaires liés à l'accessibilité, et apporter les modifications nécessaires. Continuez à inclure les résultats dans les exercices de planification informatique.
- Continuer les séances de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité-TIC.

## OBJECTIFS

- À partir de l'année 1, le nombre de systèmes, de logiciels et d'équipements accessibles augmentera.
- Accroître le niveau de satisfaction que les employés en situation de handicap de l'ASC disposant des outils, de la technologie et de l'équipement dont ils ont besoin pour faire leur travail (SAFF).
- Accroître le niveau de satisfaction des employés en situation de handicap de l'ASC à l'égard des équipements informatiques ergonomiques et/ou adaptatifs informatiques qui leur ont été fournis (sondage interne sur l'accessibilité).
- Maintenir un haut niveau de satisfaction à l'égard du soutien fourni par les informaticiens lorsqu'il y a des questions ou des préoccupations concernant les logiciels et technologies accessibles les employés en situation de handicap de l'ASC utilisent (sondage interne sur l'accessibilité).

## IMPUTABILITÉ

Équipe des technologies de l'information et de la communication (GI/TI)

# 4. COMMUNICATION, AUTRES QUE LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE COMMUNICATIONS

## OBJECTIF

Les outils, services, produits et événements de communication de l'ASC sont accessibles et inclusifs, disponibles dans un langage simple et exempts de préjugés et de discrimination. Les employés et les dirigeants de l'ASC ont une connaissance accrue des pratiques exemplaires en matière de communication accessible et sont en mesure de les appliquer.

## SITUATION ACTUELLE

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a publié de [Lignes directrices pour rendre les produits et activités de communication accessibles](#). Une liste de contrôle interne a été créée pour déterminer le niveau actuel de conformité de la CSA aux nouvelles lignes directrices. Actuellement, l'équipe des communications de l'ASC respecte la majorité des nouvelles lignes directrices. Il est à noter que le site Web externe de l'ASC est entièrement accessible et conforme aux normes du gouvernement fédéral. Cependant, l'intranet de l'ASC n'est pas entièrement accessible pour le moment. Des mesures sont prises pour accroître l'accessibilité (comme l'ajout de texte lorsque de nouvelles images sont publiées) tandis qu'une évaluation de l'expérience utilisateur est prévue pour déterminer les actions futures. Bien qu'il n'existe

actuellement aucune exigence formelle d'accessibilité de tous les documents et présentations, les principaux documents et rapports de l'ASC sont accessibles.

## **RÉTROACTION**

Dans un récent sondage interne sur l'accessibilité, les participants (tous les employés) ont été interrogés sur leur niveau actuel de connaissances ou leur capacité à rendre les documents plus accessibles. Les répondants ont répondu comme suit : élevé (10 %), moyen (42 %), faible (36 %) et aucune connaissance ou capacité actuelle (12 %). En termes de langage clair, 74 % des répondants estiment que les communications de l'ASC sont rédigées en langage clair et 22 % ont répondu parfois.

## **OBSTACLES IDENTIFIÉS**

- Les problèmes d'accessibilité actuels de l'intranet créent des obstacles pour les personnes ayant une déficience visuelle.
- Le faible niveau de connaissances ou de capacité à rendre les documents plus accessibles crée des obstacles pour les personnes ayant une déficience visuelle.

## **ACTIONS**

### **Année 1 (janvier – décembre 2023)**

- Élaborer une stratégie de communication triennale pour promouvoir le plan d'accessibilité de l'ASC et faire connaître les exigences et les ressources en matière d'accessibilité. Mettre en œuvre l'année 1.
- Travailler avec la Direction des ressources humaines pour développer et promouvoir une campagne annuelle « Top 5 des conseils d'accessibilité » (voir Domaine d'intérêt de confiance en matière d'accessibilité). L'année 1 se concentrera sur des conseils de communication accessibles que les employés peuvent adopter.
- Concevoir un nouveau centre d'accessibilité sur l'intranet pour offrir un carrefour pour toutes les informations liées à l'accessibilité, y compris des conseils sur les communications accessibles
- Inclure l'accessibilité dans le cadre de la prochaine évaluation de l'expérience utilisateur de l'intranet et établir les prochaines étapes pour assurer une plus grande accessibilité et une meilleure conformité avec les nouvelles normes d'accessibilité Web du SCT (phase 1), qui sont attendues d'ici la fin de l'année fiscale 2022-2023.
- Initier la refonte de l'intranet sur la base des résultats de l'évaluation de l'expérience utilisateur.
- Évaluer les options de formation pour la création de documents accessibles et élaborer un plan pour dispenser la formation aux équipes internes (par exemple, RH, approvisionnement, gestion des services et expérimentation et politique).
- Évaluer les mesures nécessaires pour respecter les Lignes directrices pour rendre les produits et activités de communication accessibles:
  - o American Sign Language (ASL) et langue des signes québécoise (LSQ),
  - o Audiodescriptions ou descriptions textuelles pour les vidéos et
  - o Discours en temps réel - service d'interprétation en texte tel que la traduction en temps réel d'accès aux communications (CART). Plus précisément, rechercher les

options et les coûts pour intégrer le CART dans les réunions de tout le personnel et du Réseau de l'accessibilité.

- Participer activement à la communauté de pratique pour des communications accessibles afin de rester bien informé des dernières informations et de partager Les meilleures pratiques.

### **Année 2 (janvier – décembre 2024)**

- Réviser et mettre en œuvre l'année 2 de la stratégie de communication du plan d'accessibilité.
- Travailler avec la direction des ressources humaines pour développer et promouvoir la deuxième année de la campagne « Top 5 des conseils d'accessibilité » de l'ASC.
- Déploiement et lancement du nouveau carrefour d'accessibilité sur l'intranet.
- Compléter la refonte du site intranet.
- Débuter la formation des équipes internes sur la création de documents accessibles.
- Mettre en œuvre les mesures nécessaires pour respecter les Lignes directrices pour rendre les produits et activités de communication accessibles, selon les besoins.
- Participer activement à la communauté de pratique pour les communications accessibles.

### **Année 3 (janvier – décembre 2025)**

- Réviser et mettre en œuvre l'année 3 de la stratégie de communication du plan d'accessibilité.
- Travailler avec la direction des ressources humaines pour développer et promouvoir la troisième année de la campagne « Top 5 des conseils d'accessibilité » de l'ASC.
- Poursuivre la formation des équipes internes sur la création de documents accessibles.
- Poursuivre la mise en œuvre des mesures nécessaires pour respecter les Lignes directrices pour rendre les produits et activités de communication accessibles , au besoin.
- Participer activement à la communauté de pratique pour les communications accessibles.

### **OBJECTIFS**

- Les résultats du sondage interne sur l'accessibilité démontrent que davantage d'employés ont un niveau supérieur de connaissances et de capacité à produire des documents accessibles.
- Le carrefour d'accessibilité sur l'intranet est consulté par les employés.

### **IMPUTABILITÉ**

- Direction des communications et des affaires publiques
- Direction des ressources humaines

## **5. L'ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS**

### **OBJECTIF**

Les exigences en matière d'accessibilité sont intégrées à divers aspects de l'approvisionnement, des documents d'approvisionnement pour les fournisseurs aux processus d'achat, afin de réduire et de prévenir les obstacles à l'accessibilité.

### **SITUATION ACTUELLE**

Le modèle de demande de propositions de l'ASC comprend une section consacrée aux normes d'accessibilité qui est conforme à la Politique sur les marchés du Conseil du Trésor et à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Elle oblige les propriétaires fonctionnels à indiquer leurs besoins en matière d'accessibilité dans leur énoncé des travaux. L'équipe d'approvisionnement intègre les exigences d'accessibilité identifiées dans les documents d'approvisionnement ultérieurs. L'outil de demande d'approvisionnement interne de l'ASC comprend un champ de données (oui/non) pour identifier les exigences en matière d'accessibilité. L'équipe d'approvisionnement de l'ASC met également en œuvre l'utilisation d'outils et de ressources externes pour adhérer aux meilleures pratiques de l'industrie en ce qui concerne l'accessibilité.

### **RÉTROACTION**

L'ASC n'a actuellement pas de mécanisme en place pour solliciter régulièrement les rétroactions ou les commentaires des personnes en situation de handicap, comme un comité consultatif ou des réseaux d'intervenants qui peuvent fournir des conseils, une orientation ou des conseils sur l'accessibilité de l'approvisionnement.

### **OBSTACLES IDENTIFIÉS**

- Le niveau d'accessibilité des outils et modèles d'approvisionnement est actuellement inconnu.
- Les fournisseurs potentiels peuvent ne pas se sentir à l'aise de demander des aménagements d'accessibilité par peur de la stigmatisation.

### **ACTIONS**

#### **Année 1 (janvier – décembre 2023)**

- Créer un inventaire d'outils et de modèles d'approvisionnement pour les clients internes. Effectuer une évaluation de l'accessibilité de cet inventaire pour:
  - o Déterminer le niveau d'accessibilité des outils et des modèles et
  - o S'assurer que l'accessibilité est incluse comme exigence et/ou considération dans les approvisionnements
- Mener des recherches sur les meilleures pratiques pour rendre les documents d'approvisionnement complexes accessibles (par exemple, les documents volumineux contenant plusieurs tableaux) pour les soumissionnaires potentiels.



Participer activement au groupe Agents de changement pour un approvisionnement accessible afin de rester bien informé des dernières informations et de partager les meilleures pratiques.

### **Année 2 (janvier – décembre 2024)**

- Commencer à mettre en œuvre les modifications apportées aux outils et aux modèles d'approvisionnement (phase 1) pour les clients internes, comme indiqué dans l'évaluation de l'accessibilité de l'année 1
- Communiquer et socialiser les outils et modèles d'approvisionnement mis à jour (phase 1) pour aider les clients internes à identifier les exigences d'accessibilité et fournir des conseils supplémentaires au besoin.
- Commencer à mettre en œuvre les meilleures pratiques pour rendre les documents d'approvisionnement complexes accessibles aux soumissionnaires potentiels, au besoin.
- Participer activement au groupe Agents de changement pour un approvisionnement accessible afin de rester bien informé des dernières informations et de partager les meilleures pratiques.

### **Année 3 (janvier – décembre 2025)**

- Poursuivre la mise en œuvre des changements aux outils et modèles d'approvisionnement (phase 2) pour les clients internes, comme indiqué dans l'évaluation de l'accessibilité de l'année 1.
- Communiquer et socialiser les outils et modèles d'approvisionnement mis à jour (phase 2) pour aider les clients internes à identifier les exigences d'accessibilité et fournir des conseils supplémentaires au besoin.
- Continuer à mettre en œuvre les meilleures pratiques pour rendre les documents d'approvisionnement complexes accessibles aux soumissionnaires potentiels, au besoin.
- Participer activement au groupe Agents de changement pour un approvisionnement accessible afin de rester bien informé des dernières informations et de partager les meilleures pratiques.

## **OBJECTIF**

À l'année 3, la plupart des outils et modèles d'approvisionnement sont passés à des formats accessibles.

## **IMPUTABILITÉ**

Approvisionnement et administration des marchés et gestion du matériel

## **6. LA CONCEPTION ET LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES**

### **OBJECTIF**

L'accessibilité des programmes et des services de l'ASC est améliorée grâce à une sensibilisation et une connaissance accrues de la conception et de la prestation accessibles et inclusives.

### **SITUATION ACTUELLE**

L'équipe de gestion des services et d'expérimentation de l'ASC travaille actuellement sur une stratégie de service en relation avec la Politique sur les services et le numérique, qui comprend une exigence visant à : " Assurer une conception et une prestation de services axées sur le client dès le départ, y compris l'accès, l'inclusion, l'accessibilité, la sécurité, la confidentialité, la simplicité et le choix de la langue officielle ". Dans le cadre de ce travail, l'équipe a identifié 19 services externes et interministériels dans le cadre de l'inventaire des services de l'ASC pour 2021-22. L'un des 19 services identifiés, le programme de subventions et de contributions par catégorie (S&C) de l'ASC, est le seul programme de financement destiné aux intervenants externes et constitue l'une des principales offres de services de l'ASC. Tous les processus de S&C sont disponibles en ligne et par courrier électronique ou postal.

Aucune formation sur la façon d'élaborer et d'offrir des programmes et des services accessibles et inclusifs axés spécifiquement sur les services aux personnes en situation de handicap n'a été offerte aux employés offrant des programmes et des services.

### **RÉTROACTION**

L'ASC n'a actuellement pas de mécanisme en place pour solliciter régulièrement les rétroactions ou les commentaires des personnes en situation de handicap, comme un comité consultatif ou des réseaux d'intervenants qui peuvent fournir des conseils, une orientation ou des conseils sur l'accessibilité de nos programmes et services.

L'ASC n'a pas encore élaboré de données sur la satisfaction des clients du point de vue des personnes en situation de handicap.

### **OBSTACLES IDENTIFIÉS**

- Il existe très peu d'informations sur les obstacles potentiels auxquels les personnes en situation de handicap peuvent être confrontées lorsqu'elles accèdent aux programmes et services de l'ASC, y compris le Programme global de subventions et de contributions.
- Il y a actuellement un manque général de sensibilisation et de connaissances parmi le personnel des programmes et des services sur la façon de développer et de fournir des programmes et des services accessibles et inclusifs.

## **ACTIONS**

### **Année 1 (janvier – décembre 2023)**

- Poursuivre l'identification des services externes et interministériels, assurer le suivi des normes de service selon les différents modes de prestation et harmoniser les exercices de reddition de comptes. Les considérations d'accessibilité seront incluses dans les listes de contrôle de l'examen des services et d'autres documents (par exemple, les conseils, le suivi et l'évaluation).
- Explorer les opportunités de rechercher les meilleures pratiques pour évaluer la conception des services et des programmes de S&C afin d'identifier et d'éliminer les obstacles et les préjugés potentiels et pour concevoir et fournir des programmes et des services accessibles et inclusifs.
- Rechercher les meilleures pratiques pour 1) développer des données sur la satisfaction des clients S&C du point de vue des personnes en situation de handicap et 2) consulter les personnes en situation de handicap pour identifier et éliminer les obstacles.
- Élaborer des mécanismes pour surveiller la proportion de bénéficiaires de subventions et contributions qui ont des personnes qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap au sein de leurs organisations.

### **Année 2 (janvier – décembre 2024)**

- Identifier les services internes au sein de l'ASC dans le cadre de la Politique sur les services et le numérique.
- Évaluer la conception du service et du programme S&C pour identifier et supprimer les obstacles potentiels.
- Partager des informations sur les meilleures pratiques pour concevoir et fournir des programmes et services accessibles et inclusifs
- Développer une stratégie pour 1) développer des données sur la satisfaction des clients S&C du point de vue des personnes en situation de handicap et 2) consulter les personnes en situation de handicap pour identifier et supprimer les obstacles, sur la base des résultats de la recherche sur les meilleures pratiques de l'année 1.
- Mettre en œuvre des mécanismes pour surveiller la proportion de bénéficiaires de subventions et contributions qui ont des personnes qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap au sein de leurs organisations.

### **Année 3 (janvier – décembre 2025)**

- Mettre en œuvre des solutions pour éliminer les obstacles et les préjugés potentiels soulevés lors de l'évaluation des services de S&C et de la conception des programmes.
- Mettre en œuvre une stratégie pour 1) recueillir des données sur la satisfaction des clients S&C du point de vue des personnes en situation de handicap et 2) consulter les personnes en situation de handicap pour identifier et supprimer les obstacles.
- Évaluer les mécanismes pour surveiller la proportion de bénéficiaires de subventions et contributions qui ont des personnes qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap au sein de leurs organisations.

## **OBJECTIF**

Il n'existe actuellement aucune donnée cohérente permettant d'établir les indicateurs proposés. Selon ce plan, d'ici l'année 3, le Centre d'expertise pour les subventions et les contributions sera en mesure de commencer à recueillir des données et d'établir une base de référence pour les futurs plans d'accessibilité.

## **IMPUTABILITÉ**

Gestion & expérimentation des services  
Centre d'expertise des subventions et les contributions  
Fournisseurs de services ASC

## **7. TRANSPORT**

La Commission canadienne des droits de la personne définit le [«Transport»](#) comme suit :

Cela comprend les déplacements entre les provinces ou à l'extérieur du Canada en avion, en train, en autobus ou en traversier. Il comprend également les véhicules utilisés par les organisations réglementées par le gouvernement fédéral (exemples : Postes Canada, stations de télévision). Voici des exemples d'obstacles dans ce domaine :

- Avions et trains qui ne sont pas accessibles aux fauteuils roulants
- Aéroports qui n'ont pas de panneaux braille

Compte tenu de cette définition, l'ASC a jugé ce domaine d'intérêt non applicable.

## 8. CONFIANCE EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ

### OBJECTIF

Les dirigeants et les employés de CSA ont un niveau élevé de sensibilisation et de compréhension de l'accessibilité et de son importance, et se sont engagés à créer un lieu de travail plus accessible et inclusif.

### SITUATION ACTUELLE

Plusieurs actions et activités sont déjà en cours et contribuent à créer les conditions d'une plus grande confiance en matière d'accessibilité à l'ASC. Par exemple, l'ASC a:

- A identifié le plan d'accessibilité comme une activité clé dans le plan d'affaires de l'ASC pour 2022-2023.
- Nommé le directeur exécutif des ressources humaines comme responsable exécutif pour coordonner le plan d'accessibilité de l'ASC.
- Établi un Groupe de travail multidisciplinaire pour tirer parti de l'expertise en la matière de l'ensemble de l'organisation afin d'élaborer le plan d'accessibilité. Ce Groupe de travail comprenait également le champion de l'accessibilité et des employés en situation de handicap. Il restera actif et se réunira mensuellement pour fournir des mises à jour sur la mise en œuvre du plan.
- Identifié un président et un champion pour le comité des présidents et champions des personnes en situation de handicap (PwDCCC).
- Création d'un nouveau Réseau de l'accessibilité en septembre 2022, dirigé par le champion de l'accessibilité, qui compte 16 membres. Afin de permettre la participation des employés ayant une déficience auditive, le Réseau alterne la langue de ses réunions mensuelles car la technologie actuelle ne supporte pas adéquatement les réunions bilingues. Plusieurs de ses membres ont contribué à l'élaboration du plan d'accessibilité en répondant au sondage interne sur l'accessibilité et en participant à des groupes de discussion. De plus, le Réseau a été invité à fournir des commentaires sur l'ébauche du plan avant qu'il ne soit finalisé.
- Fourni un soutien du personnel des RH au champion de l'accessibilité et au Réseau.
- Fait la promotion d'événements comme la Semaine nationale de l'accessibilité et la Journée internationale des personnes en situation de handicap.
- Mène une campagne annuelle pour promouvoir l'auto-identification des employés en situation de handicap afin d'améliorer les rapports sur la situation des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Le dernier appel a eu lieu en mars 2022 et les futures campagnes mettront l'accent sur la nouvelle définition du handicap.

## RÉTROACTION

Les résultats du SAFF 2020 mettent en évidence un certain nombre de problèmes liés à la confiance en matière d'accessibilité. Plusieurs réponses d'employés de l'ASC ayant un handicap étaient inférieures à celles des employés de l'ASC sans handicap. Par exemple:

- 67 % des employés en situation de handicap sont tout à fait d'accord/plutôt d'accord pour dire qu'ils reçoivent une **reconnaissance significative pour le travail bien fait** (employés non handicapés : 77 %)
- 68 % des employés en situation de handicap sont tout à fait d'accord/plutôt d'accord qu'ils ont l'**occasion de contribuer aux décisions** qui touchent leur travail (employés non handicapés : 83 %).
- 44 % des employés en situation de handicap peuvent **accomplir les tâches qui leur sont assignées pendant leurs heures normales de travail** toujours/presque toujours/souvent (employés sans handicap : 59 %).
- 63 % des employés en situation de handicap sont fortement d'accord/plutôt d'accord qu'ils sont satisfaits de **la manière dont les problèmes interpersonnels sont réglés dans leur unité de travail** (employés sans incapacité : 72 %).
- 77 % des employés avec un handicap sont fortement d'accord/plutôt d'accord que, dans leur unité de travail, **chaque personne est acceptée comme un membre à part entière de l'équipe** (employés sans handicap : 89 %).
- 78 % des employés en situation de handicap sont fortement d'accord/plutôt d'accord que, dans leur unité de travail, **les gens se comportent de manière respectueuse** (employés sans handicap: 91 %).
- 66 % des employés en situation de handicap sont fortement d'accord/plutôt d'accord **qu'ils ont confiance en la haute direction de leur ministère ou organisme** (employés sans incapacité (76 %).
- 68 % des employés en situation de handicap sont tout à fait d'accord/plutôt d'accord que **leur ministère ou organisme respecte les différences individuelles** (ex.: culture, styles de travail, idées, capacités) (employés non handicapés: 84 %).
- 72 % des employés en situation de handicap sont tout à fait d'accord/plutôt d'accord que **leur ministère ou organisme met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié** (employés non handicapés : 88 %).

Dans quelques cas, les réponses des employés en situation de handicap étaient plus élevées que celles des employés non handicapés :

- 92 % des employés avec un handicap fortement d'accord/plutôt d'accord qu'ils sont **satisfaits de la qualité de la supervision qui est exercée à leur égard** (employés sans handicap: 86 %).
- 80 % des employés ayant une incapacité fortement d'accord/plutôt d'accord que **le changement est bien géré au sein de leur ministère ou organisme** (employés sans incapacité : 64 %).

Dans un récent sondage interne sur l'accessibilité, on a demandé aux participants ce que l'ASC devrait faire pour améliorer les connaissances, la sensibilisation et la confiance des employés et



des superviseurs/gestionnaires sur l'accessibilité en milieu de travail. Les cinq principales réponses étaient 1) Information affichée sur l'intranet, 2) Événements d'apprentissage spécialisés, 3) Formation obligatoire, 4) Ressources d'apprentissage et 5) Rencontres ouvertes de tout le personnel.

Divers sujets liés à la confiance en matière d'accessibilité ont été abordés lors de groupes de discussion organisés pour les employés en situation de handicap. Les participants ont parlé de la nécessité d'offrir davantage d'occasions d'apprentissage aux gestionnaires et à tous les employés sur de nombreuses facettes de l'accessibilité, à commencer par la nouvelle définition élargie du handicap. Il est important d'accroître la sensibilisation et la compréhension de la nature hautement complexe et nuancée du handicap. Certains handicaps ne sont pas apparents, d'autres sont moins communément reconnus ou compris. Certaines personnes ne souhaitent pas que leur handicap soit connu, certaines personnes ont trouvé des moyens de tirer parti de leur handicap pour en faire une force.

Un autre thème portait sur l'importance d'une plus grande compréhension, acceptation, flexibilité et adaptabilité pour aider à créer les conditions permettant aux personnes en situation de handicap de contribuer à leur plein potentiel. Les gestionnaires et les collègues doivent comprendre qu'il est souvent assez difficile pour les personnes en situation de handicap de s'ouvrir sur leur situation par peur d'être stigmatisées ou d'être ignorées pour des projets ou des opportunités.

## **OBSTACLES IDENTIFIÉS**

La sensibilisation et de compréhension limitées de la part des gestionnaires et des collègues au sujet des besoins et des exigences en matière d'accessibilité peut contribuer à des obstacles systémiques et comportementaux pour les personnes en situation de handicap.

## **ACTIONS**

### **Année 1 (janvier – décembre 2023)**

- Créer un outil de suivi de l'accessibilité pour surveiller la mise en œuvre des actions incluses dans le plan d'accessibilité et suivre les commentaires reçus des personnes en situation de handicap sur les obstacles et l'avancement du plan.  
L'outil de suivi sera revu mensuellement par le Groupe de travail sur le plan d'accessibilité et aidera à identifier les actions futures possibles pour le prochain plan triennal. Une mise à jour annuelle sur la mise en œuvre sera fournie au Réseau de l'accessibilité dans le cadre des consultations pour le rapport d'étape.
- Intégrer la diversité, l'inclusion et l'accessibilité dans le nouveau Cadre de leadership (en développement) de l'ASC et ses différentes composantes (Leadership de caractère, recrutement, gestion de la performance et des talents, planification de la relève, santé et mieux-être, engagement et collaboration, apprentissage et développement des capacités)
- Inclure l'accessibilité dans la stratégie d'apprentissage pour les dirigeants et tous les employés, qui découle du cadre de leadership.

- Établir un lien direct avec la stratégie d'engagement des employés, à créer conjointement avec le comité d'engagement des employés, pour engager et outiller les employés et les dirigeants en matière d'accessibilité. Mettre en œuvre l'année 1
- Relier directement le plan d'accessibilité à la stratégie en santé mentale de l'ASC et identifier les opportunités de collaboration entre le champion de l'accessibilité et le champion de la santé mentale.
- En partenariat avec les Communications, développer et promouvoir une campagne annuelle des « 5 meilleurs conseils pour l'accessibilité ».
- Lancer la newsletter mensuelle « OneHR » avec une section dédiée à l'accessibilité pour aider à sensibiliser l'ensemble de l'organisation aux questions et conseils liés au handicap.

### **Année 2 (janvier – décembre 2024)**

- Fournir une mise à jour de la mise en œuvre au Réseau de l'accessibilité à l'aide de l'outil de suivi de l'accessibilité.
- Assurer l'intégration continue de l'accessibilité dans les programmes, politiques et initiatives du cadre de leadership, y compris la stratégie d'apprentissage.
- Implement Year 2 of the employee engagement strategy.
- Organiser des événements annuels co-organisés par le champion de l'accessibilité et le champion de la santé mentale (par exemple, la Semaine nationale de l'accessibilité).
- Développer et promouvoir l'année 2 des 5 meilleurs conseils d'accessibilité avec l'équipe des communications.

### **Année 3 (janvier – décembre 2025)**

- Fournir une mise à jour de la mise en œuvre au Réseau de l'accessibilité à l'aide de l'outil de suivi de l'accessibilité.
- Mettre en œuvre l'année 3 de la stratégie d'engagement des employés.
- Organiser des événements annuels co-organisés par le champion de l'accessibilité et le champion de la santé mentale (par exemple, la Semaine nationale de l'accessibilité).
- Développer et promouvoir l'année 3 des 5 meilleurs conseils d'accessibilité avec l'équipe des communications.
- Poursuivre l'intégration de l'accessibilité dans le cadre de leadership, y compris la stratégie d'apprentissage.

## **OBJECTIFS**

- Les commentaires fournis dans les futurs rapports de l'ombudsman et les vérifications mensuelles du directeur exécutif des RH indiquent une augmentation de la confiance en matière d'accessibilité à l'ASC.
- Les résultats du SAFF des employés en situation de handicap sont significativement comparables à ceux des employés non handicapés (voir la section État actuel pour la liste des questions qui feront l'objet d'un suivi).

## **IMPUTABILITÉ**

Direction des ressources humaines

## C. CONSULTATIONS

### APPROCHE CONSULTATIVE

Pour contribuer à éclairer ce plan, l'ASC a formé un Groupe de travail multidisciplinaire qui comprenait des employés en situation de handicap et le champion de l'accessibilité. Le Groupe de travail sur le plan d'accessibilité se réunit régulièrement pour orienter le processus de consultation ainsi que l'élaboration du plan.

De plus, l'ASC a mené un sondage en ligne accessible à l'échelle de l'organisation, ouvert à tous les employés, et a organisé un groupe de discussion spécifiquement pour les employés en situation de handicap afin de leur fournir un forum sûr pour partager leurs expériences vécues et leurs suggestions. Le sondage interne sur l'accessibilité a été promu sur l'intranet avec une bannière bien en vue ainsi que par le champion de l'accessibilité et le directeur exécutif des RH lors de plusieurs réunions du Réseau des directeurs et du Comité exécutif. De plus, les membres du Groupe de travail sur le plan d'accessibilité et les membres du Réseau de l'accessibilité ont été encouragés à aider à promouvoir le sondage auprès de leurs équipes et collègues.

Enfin, le Groupe de travail sur le plan d'accessibilité et le tout nouveau Réseau de l'accessibilité, composé d'employés en situation de handicap et d'alliés, ont été consultés sur le projet de plan avant qu'il ne soit présenté au Comité exécutif de l'ASC pour approbation finale.

### RÉSULTATS DES CONSULTATIONS

#### Sondage en ligne

Le sondage en ligne accessible et confidentiel a été ouvert pendant 2 semaines et a attiré un total de 170 participants, sur 798 employés de l'ASC. Voici un aperçu des résultats du sondage sur l'accessibilité : (veuillez noter que les résultats du sondage spécifiques aux piliers ont été inclus sous « Commentaires » dans la section B. Domaines d'intérêt) :

- 23% des répondants identifiés comme employés en situation de handicap.
- 71 % des répondants étaient des employés et 29 % étaient des superviseurs/gestionnaires.
- 82% travaillent au John-H. Centre spatial Chapman, 11% télétravail seulement et les autres répondants travaillent au Laboratoire David Florida (2%) ou au bureau de Gatineau (5%).
- Les employés en situation de handicap ont été invités à préciser le(s) type(s) de handicap (les participants ont été invités à sélectionner tous ceux qui s'appliquent). Les résultats étaient les suivants : trouble de santé mentale (17), problème de santé chronique ou douleur (11), trouble de la mobilité (6), trouble auditif (5). Les handicaps suivants ont recueilli moins de 2 réponses : troubles de la vue, troubles de la parole, problèmes de flexibilité ou de dextérité, troubles sensoriels ou environnementaux, troubles cognitifs et troubles intellectuels.
- 36% des répondants qui s'identifient comme employés en situation de handicap estiment qu'ils peuvent « toujours/presque toujours » discuter de leur handicap et/ou des différents obstacles rencontrés au travail avec leur superviseur/manager actuel,

25% ont répondu « souvent », 19% ont répondu « parfois » et 8 % ont répondu « jamais/presque jamais ».

- 70 % de tous les répondants ont indiqué qu'ils n'avaient pas rencontré d'obstacles ou observé que leurs collègues en rencontraient. Les 30 % restants des répondants ont indiqué avoir rencontré ou observé des obstacles et ont été invités à cocher tous ceux qui s'appliquent : obstacles physiques (21), obstacles de communication (24), obstacles technologiques (22), obstacles systémiques (19) et obstacles comportementaux (20).

### **Groupes de discussion**

Quarante-sept invitations ont été envoyées aux employés qui se sont identifiés et se sont auto-déclarés comme employés en situation de handicap et qui ont donné leur accord pour être contactés par un représentant de l'équipe RH. Au total, 6 employés ont participé à 3 groupes de discussion distincts (français, anglais et bilingue) et un employé a demandé une entrevue individuelle. Les conclusions des groupes de discussion ont été incluses dans les sections de rétroaction de chaque domaine d'intérêt.

## **RÉTROACTION ET CONSULTATIONS FUTURES À L'APPUI DES RAPPORTS D'ÉTAPE**

Comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA), l'ASC :

- Préparer et publier des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre du plan d'accessibilité de l'ASC d'ici les 31 décembre 2023 et 2024, tel que requis par l'ACA.
- Consulter les personnes en situation de handicap dans la préparation des rapports d'étape. Une partie du processus de consultation consistera à fournir une mise à jour au Réseau de l'accessibilité sur l'état de la mise en œuvre du plan, comme indiqué dans le suivi de l'accessibilité.
- Aviser le commissaire à l'accessibilité chaque fois que l'ASC publie un rapport d'étape.
- Fournir des informations dans les rapports d'étape sur la façon dont l'ASC a consulté les personnes en situation de handicap ainsi que les commentaires reçus dans le cadre du processus de rétroaction.
- Décrivez dans les rapports d'étape comment l'ASC a pris en compte ces commentaires.
- Faire des copies des rapports d'avancement disponibles dans des formats accessibles sur demande.

Pour se conformer à ces exigences, l'ASC :

- Confirmer que le responsable désigné pour le plan d'accessibilité est la personne responsable de recevoir les commentaires et de s'assurer que les rapports d'étape sont publiés d'ici les 31 décembre 2023 et 2024.
- Créer un outil de suivi de l'accessibilité pour suivre la mise en œuvre des actions du plan, qui sera examiné mensuellement par le Groupe de travail sur le plan d'accessibilité, qui comprend le champion de l'accessibilité qui convoque le Réseau de l'accessibilité.
- Surveiller régulièrement le compte de courriel [accessibilite-accessibility@asc-csa.gc.ca](mailto:accessibilite-accessibility@asc-csa.gc.ca), qui a été créé pour faciliter le processus de consultation pour l'élaboration du plan. Il

restera actif pour recueillir les commentaires sur le plan d'accessibilité ainsi que sur les nouveaux obstacles.

- Créer un sondage en ligne afin de recevoir les commentaires de manière anonyme.
- Fournir une réponse aux questions ou aux commentaires reçus de la manière dont ils ont été fournis (courrier, téléphone, courriel)
- Fournir une mise à jour de l'état du Réseau de l'accessibilité dans le cadre des consultations pour le rapport d'étape annuel de l'ASC.
- Mener des sondages et des groupes de discussion pour recueillir des commentaires sur la mise en œuvre du plan d'accessibilité et pour identifier les obstacles supplémentaires.
- Analyser les futurs résultats du SAFF concernant les employés en situation de handicap afin d'évaluer les impacts des actions du plan d'accessibilité et d'identifier de potentiels nouveaux obstacles à l'accessibilité.

## **ANNEXE A : DÉFINITION DU HANDICAP ET EXEMPLES**

**Un trouble visuel:** Un trouble visuel attaque la vue et entraîne notamment la cécité totale, la vue partielle et la distorsion visuelle.

**Un trouble auditif:** Un trouble auditif nuit à la capacité d'entendre, et se manifeste notamment par une déficience auditive, la surdité ou une distorsion acoustique.

**Un trouble de la parole:** Un trouble de la parole nuit à la capacité de parler, et peut notamment se traduire par la perte totale de la parole, la parole partielle et une distorsion de la parole.

**Un problème de mobilité:** Un problème de mobilité nuit à la capacité de bouger, rendant notamment l'utilisation d'un fauteuil roulant ou d'une canne nécessaire, et renvoie plus largement à tous les problèmes influant sur la mobilité.

**Un problème de flexibilité ou de dextérité:** Un problème de flexibilité ou de dextérité nuit à la capacité de bouger les articulations ou d'effectuer des tâches motrices, en particulier avec les mains.

**Un problème de santé mentale:** Un problème de santé mentale influe sur la psychologie ou le comportement et comprend l'anxiété, la dépression, les troubles sociaux ou compulsifs, les phobies et les maladies psychiatriques.

**Un handicap sensoriel ou environnemental:** Un handicap sensoriel ou environnemental renvoie à la sensibilité à la lumière, aux sons ou à d'autres distractions, ainsi qu'aux allergies et autres sensibilités environnementales.

**Un problème de santé ou des douleurs chroniques:** Un problème de santé ou des douleurs chroniques nuisent de façon régulière ou épisodique à la capacité de fonctionner, p. ex., migraines, maladie de Crohn, colites, fibromyalgie, sclérose en plaques, autres handicaps ou problèmes de santé.

**Un trouble cognitif:** Un trouble cognitif nuit à la capacité d'effectuer des tâches qui nécessitent un fonctionnement exécutif, comme la planification et l'organisation, l'apprentissage de l'information, la communication et la mémoire, et renvoie notamment au trouble du spectre de l'autisme, au trouble d'hyperactivité avec déficit de l'attention et aux difficultés d'apprentissage.

**Une déficience intellectuelle:** Une déficience intellectuelle nuit à la capacité d'apprendre et d'adapter le comportement à différentes situations.