



# PrairiesCan

**Plan sur l'accessibilité – Rapport d'avancement  
annuel**

Décembre 2023





Développement économique  
Canada pour les Prairies

Prairies Economic  
Development Canada

Canada

N° de catalogue : lu98-1/9F-PDF

ISSN 2817-9110

# Table des matières

<b>Renseignements généraux</b> .....	3
<b>Processus de rétroaction à l'échelle du Ministère</b> .....	3
<b>Consultations</b> .....	3
<b>Plan d'action de PrairiesCan</b> .....	4
Domaine prioritaire : emploi.....	4
Domaine prioritaire : environnement bâti.....	6
Domaine prioritaire : technologies de l'information et des communications (TIC).....	6
Domaine prioritaire : communication, autre que les TIC.....	7
Domaine prioritaire : acquisition de biens, de services et d'installations.....	7
Domaine prioritaire : conception et prestation de programmes et de services .....	8
Domaine prioritaire : transport.....	9
<b>Regard vers l'avenir</b> .....	9

## Renseignements généraux

Développement économique Canada pour les Prairies (PrairiesCan) est fier de présenter son premier rapport d'avancement annuel du [Plan sur l'accessibilité de PrairiesCan 2023-2025](#) basé sur la [Loi canadienne sur l'accessibilité \(LCA\)](#).

Ce premier rapport d'avancement annuel fait état des progrès réalisés depuis la publication du Plan sur l'accessibilité de PrairiesCan 2023-2025.

La LCA exige que les organisations publient des rapports d'avancement sur la mise en œuvre de leurs plans sur l'accessibilité. Les progrès reflètent les politiques, les programmes, les pratiques et les services de l'organisation en ce qui concerne la détermination, l'élimination et la prévention des obstacles.

## Processus de rétroaction à l'échelle du Ministère

Conformément à la LCA, nous avons établi un processus ministériel pour recevoir et traiter les commentaires concernant la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité et les obstacles auxquels se heurtent nos membres du personnel et les personnes qui traitent avec notre organisation.

Vous pouvez envoyer vos questions, vos commentaires et vos suggestions sur l'accessibilité, ou demander une autre version, par téléphone, par courriel ou par courrier à l'adresse suivante :

Directeur général, Ressources humaines et Services intégrés  
Développement économique Canada pour les Prairies  
9700, avenue Jasper, bureau 1500  
Edmonton (Alberta) T5J 4H7  
Téléphone : [780-495-4164](tel:780-495-4164)  
Numéro sans frais : [1-888-338-WEST \(9378\)](tel:1-888-338-WEST(9378))  
Télécopieur : 780-495-4557  
Téléimprimeur (ATS) : 1-877-303-3388  
Courriel : [ottwebinfo@prairiescan.gc.ca](mailto:ottwebinfo@prairiescan.gc.ca)  
[Formulaire de rétroaction](#)

## Consultations

Le Groupe de ressources des employés de PrairiesCan, qui comprend des membres de tous les groupes visés par l'équité et des alliés, y compris des personnes qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap, a été consulté pendant la création de ce premier rapport d'avancement annuel. Le processus d'élaboration de ce plan comprenait notamment des discussions individuelles et un appel aux membres du

personnel et de la direction les invitant à faire part de possibles obstacles, ainsi que les meilleures pratiques et les possibilités en matière d'accessibilité, en particulier dans les sept domaines ciblés dans la LCA.

Parmi les commentaires reçus lors de ces consultations, on peut mentionner les suivants :

- Les personnes en situation de handicap déclarent ne pas connaître le processus de demande de mesures d'adaptation et les types de mesures d'adaptation existantes ou possibles.
- On a proposé une formation supplémentaire pour les cadres et les employés sur les mesures d'adaptation et la normalisation de la discussion et du processus.
- Il existe des défis en milieu de travail, tels que l'absence d'ouvre-portes automatiques et le nombre insuffisant de toilettes accessibles.

PrairiesCan apprécie les commentaires reçus et travaillera avec ses partenaires pour trouver des solutions, notamment en continuant à travailler avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour rendre les bureaux plus accessibles.

Des experts internes en la matière ont été consultés pour déterminer les activités en cours et la façon dont PrairiesCan continuera d'accroître l'accessibilité.

## **Plan d'action de PrairiesCan**

Comme mentionné dans l'appel à l'action du greffier du Conseil privé,

« Étant donné que des personnes ayant des handicaps visibles et invisibles continuent à faire face à des obstacles physiques et technologiques, les approches que nous concevons doivent être véritablement inclusives, tout en étant véritablement accessibles.

L'édification d'une fonction publique diversifiée, équitable et inclusive est à la fois une obligation et une occasion pour nous tous. Nous devons faire avancer cet objectif ensemble, en agissant tant sur le plan individuel que sur le plan collectif et en sachant que nos progrès dépendront de la capacité de renforcer les voix des membres de nos organisations pour qu'ils aident à tracer la voie à suivre. »

Voici les progrès que PrairiesCan a réalisés pour favoriser une fonction publique et un milieu de travail plus inclusifs et accessibles.

### **Domaine prioritaire : emploi**

Comme il est indiqué dans le [Plan sur l'accessibilité de PrairiesCan 2023-2025](#), PrairiesCan s'est engagé à :

- mettre en œuvre des initiatives à l'échelle du gouvernement, notamment l'examen des méthodes d'évaluation dans le cadre de la modification de

l'article 36 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, afin d'éliminer et de prévenir les obstacles au recrutement, au maintien en poste et à la promotion des personnes en situation de handicap;

- examiner et analyser les résultats désagrégés actualisés du SAFF;
- mettre à jour le Plan d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité de PrairiesCan;
- mieux diffuser l'information sur les mesures d'adaptation à tous les stades de l'emploi (nomination, accueil, promotion, etc.);
- continuer à soutenir les demandes d'adaptation des membres du personnel et des gestionnaires, y compris les évaluations ergonomiques pour le personnel nouveau et actuel, et soutenir les modalités de travail flexibles, lorsque cela est possible;
- continuer à promouvoir des activités de formation pour accroître la sensibilisation et créer une culture et un environnement de travail inclusifs.

#### Progrès réalisés :

- La représentation ministérielle des personnes en situation de handicap a augmenté de 3,4 % par rapport à 2022.
- Des séances de formation ont été présentées aux gestionnaires subdélégués chargés de la dotation en personnel en ce qui concerne les modifications qui ont été apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, le 1<sup>er</sup> juillet 2023, et l'évaluation des obstacles et des préjugés dans le cadre de l'évaluation.
- On a mis en place un outil ministériel permettant d'atténuer les préjugés et les obstacles lors de l'évaluation.
- Il existe une nouvelle attestation de subdélégation des pouvoirs de dotation qui devra être signée par tous les gestionnaires délégués d'ici le 31 décembre 2023, attestation qui décrit les responsabilités et les pouvoirs spécifiques délégués à la personne.
- Les spécialistes des ressources humaines améliorent leurs connaissances par l'apprentissage et le perfectionnement professionnel en mettant l'accent sur l'équité, la diversité et l'inclusion, et en promouvant des initiatives.
- Tous les cadres ont reçu une formation sur les préjugés inconscients, la diversité et l'inclusion.
- Les prix 2023 de la présidente de PrairiesCan comprenaient le Prix Patrick Faulkner de l'inclusion, de la diversité et de l'équité visant à récompenser une équipe ou une personne qui a démontré un engagement et un leadership notables pour ce qui est d'accepter et de favoriser l'inclusion, la diversité et l'équité au sein du Ministère ou de sa collectivité locale.
- Les résultats ministériels désagrégés du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) ont été examinés et analysés lors d'une séance de réflexion des cadres en septembre 2023. Les thèmes communs et les domaines d'intérêt ont été mis en évidence lors de la séance de discussion ouverte de l'ensemble du personnel, qui a eu lieu la semaine suivante.
- Un examen des bassins actuels de candidats qualifiés de l'équité en matière d'emploi, y compris les personnes en situation de handicap, et la promotion active de leur utilisation afin d'aider à respecter l'engagement du gouvernement

du Canada d'embaucher 5 000 nouvelles personnes en situation de handicap d'ici 2025.

- Le processus de nomination externe annoncé d'un(e) agent(e) de développement économique (CO-01) pour la région de l'Alberta a ciblé trois des quatre groupes d'équité en matière d'emploi, y compris les personnes en situation de handicap. Plus de 50 % des candidats qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap ont été placés dans le bassin de candidats qualifiés.
- Des courriels hebdomadaires présentant des occasions d'apprentissage sont envoyés à l'ensemble du personnel pour promouvoir divers événements de formation. Les thèmes abordés étaient la santé mentale, la maladie mentale, les mesures d'adaptation en milieu de travail, les préjugés inconscients, les pratiques d'embauche inclusives et le leadership inclusif.
- La poursuite du contrat ministériel avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).

## **Domaine prioritaire : environnement bâti**

Comme il est indiqué dans le [Plan sur l'accessibilité de PrairiesCan 2023-2025](#), PrairiesCan s'est engagé à :

- continuer à faire de l'accessibilité une considération obligatoire lors de l'acquisition de nouveaux espaces de bureaux et de la modernisation des espaces loués actuels;
- travailler de manière proactive avec les sociétés de gestion immobilière pour améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti.

Progrès réalisés :

- La rénovation des bureaux de Calgary a été gérée par SPAC et nécessitait la prise en compte de considérations en matière d'accessibilité.
- Le bureau d'Edmonton a été inclus dans la vérification, réalisée par SPAC, de l'accessibilité de toutes les aires (communes) des immeubles de base à la Place du Canada. PrairiesCan continuera à travailler avec SPAC pour rendre les locaux plus accessibles.

## **Domaine prioritaire : technologies de l'information et des communications (TIC)**

Comme il est indiqué dans le [Plan sur l'accessibilité de PrairiesCan 2023-2025](#), PrairiesCan s'est engagé à :

- continuer à soutenir les demandes de mesures d'adaptation des membres du personnel pour s'assurer qu'ils disposent des systèmes et du matériel dont ils ont besoin pour accomplir leur travail; [Accessible par défaut]
- adopter, dans la mesure du possible, de nouveaux logiciels qui intègrent des fonctionnalités d'accessibilité.

Progrès réalisés :

- La mise à jour du formulaire de demande de logiciel ou service qui comprend une section sur l'évaluation de l'accessibilité.
- Le déploiement ministériel d'Office 365 et de Kofax PDF, qui comprend des caractéristiques d'accessibilité intégrées.

## **Domaine prioritaire : communication, autre que les TIC**

Comme il est indiqué dans le [Plan sur l'accessibilité de PrairiesCan 2023-2025](#), PrairiesCan s'est engagé à :

- utiliser un langage clair dans ses communications afin d'en faire profiter tous les utilisateurs, y compris ceux qui ont de faibles capacités de lecture ou des déficits cognitifs;
- continuer à veiller à ce que toutes les communications externes soient, au minimum, conformes aux [WCAG 2.0](#);
- procéder à la refonte de son site Web interne pour que le contenu et la mise en page répondent aux normes d'accessibilité;
- continuer à promouvoir l'accessibilité au sein de l'organisation, notamment dans le cadre de la Journée internationale des personnes en situation de handicap et de la Semaine nationale de l'accessibilité, ainsi que dans le cadre d'activités de formation visant à sensibiliser et à créer une culture et un environnement de travail inclusifs.

Progrès réalisés :

- La vérification du site Web externe de PrairiesCan en vue de l'utilisation d'un langage clair a été amorcée et elle se poursuit.
- La mise en place d'un processus de préparation des messages sur les médias sociaux, qui nécessite :
  - des descriptions en texte de remplacement pour les images;
  - l'utilisation d'un langage clair;
  - l'assurance que tout le contenu visuel (graphiques, images, vidéos) respecte les normes de visibilité et de contraste;
  - l'utilisation limitée des émojis dans les messages sur les médias sociaux.
- L'utilisation de sous-titres dans tout le contenu vidéo.
- Les messages diffusés à l'échelle du Ministère, notamment l'importance de l'auto-identification; les renseignements sur la Journée internationale des langues des signes; et la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales.

## **Domaine prioritaire : acquisition de biens, de services et d'installations**

Comme il est indiqué dans le [Plan sur l'accessibilité de PrairiesCan 2023-2025](#), PrairiesCan s'est engagé à :

- continuer à tenir compte de l'accessibilité lors de l'établissement de tous les contrats;

- tirer parti de son pouvoir d'achat en mettant l'accent sur l'approvisionnement socialement responsable et atteindre des objectifs socioéconomiques en incluant des mesures socioéconomiques dans ses processus d'approvisionnement.

Progrès réalisés :

- L'utilisation continue des offres permanentes, qui intègrent l'accessibilité dans le processus.
- L'utilisation de textes plus grands dans les documents contractuels.
- On s'est tenu au courant des normes et des politiques de SPAC et du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).
- La présence du Ministère dans les comités interministériels concernant l'approvisionnement, ce qui comprend les discussions sur l'accessibilité.

## **Domaine prioritaire : conception et prestation de programmes et de services**

Comme il est indiqué dans le [Plan sur l'accessibilité de PrairiesCan 2023-2025](#), PrairiesCan s'est engagé à :

- poursuivre le Programme d'aide aux entrepreneurs ayant une incapacité (PAEI);
- examiner et analyser les données sur l'inclusion fournies dans les demandes, lesquelles fournissent de l'information sur la diversité de la population qui demande et reçoit des fonds ministériels et sont prises en compte dans les processus d'[analyse comparative entre les sexes Plus](#) de PrairiesCan;
- continuer à informer les candidats au sujet de la collecte et de l'utilisation des données sur l'inclusion provenant des demandes.

Progrès réalisés :

- Au cours de l'exercice financier 2022-2023, le PAEI a produit les résultats suivants :
  - 72 entreprises créées, maintenues ou agrandies;
  - 940 clients servis;
  - plus de 1 420 services de conseil aux entreprises fournis aux clients.
- Poursuite du soutien de l'engagement du gouvernement du Canada à promouvoir la diversité et l'inclusion, reconnaissant que la participation des groupes sous-représentés (y compris les personnes en situation de handicap) est essentielle au développement d'une économie régionale et nationale forte et inclusive. En 2023, PrairiesCan a continué de tirer parti de ses formulaires de demande de financement, qui comprennent une section sur l'autodéclaration volontaire pour les groupes sous-représentés (y compris les personnes en situation de handicap), afin de mieux comprendre la portée des programmes du Ministère.
- Les guides de programme ont continué à fournir des renseignements aux candidats sur la collecte et l'utilisation des données relatives à l'inclusivité.

## **Domaine prioritaire : transport**

Même si l'on indique « sans objet » dans le [Plan sur l'accessibilité de PrairiesCan 2023-2025](#), si la situation l'exige, PrairiesCan examinera les pratiques exemplaires, les lois et les politiques; et mettra l'accent sur la détermination, l'élimination et la prévention des obstacles en conséquence.

## **Regard vers l'avenir**

La *Loi* a pour objet la transformation du Canada en un pays exempt d'obstacles au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2040, à l'avantage de tous, en particulier des personnes en situation de handicap. En tant qu'agence de développement régional, PrairiesCan a un rôle clé à jouer pour aider à atteindre cet objectif.

PrairiesCan a à cœur de créer un milieu de travail diversifié, sécuritaire, respectueux, sain et inclusif. Cela signifie un engagement à cibler, à éliminer et à prévenir les obstacles à la pleine participation des personnes en situation de handicap. Le Ministère continuera à évoluer et à s'adapter, en consultation avec les principaux intervenants, afin de répondre aux besoins des employés et des clients en situation de handicap.