



Affaires mondiales Canada

Rapport d'étape en matière d'accessibilité 2024



Table des matières

Résumé.....	3
Renseignements généraux.....	4
Faites-nous part de vos commentaires	4
Autres moyens de communiquer avec nous	4
Comment demander les documents dans un format substitut	5
Rétroaction	5
Consultations	7
Domaines visés à l' article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)	10
L'emploi.....	11
L'environnement bâti.....	16
Les technologies de l'information et des communications.....	20
Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications .	23
L'acquisition de biens, de services et d'installations	26
La conception et la prestation de programmes et de services.....	27
Le transport.....	28
La culture en milieu de travail	28
Mesure du rendement.....	31
Conclusion.....	31



Résumé

Le Rapport d'étape en matière d'accessibilité de 2024 d'Affaires mondiales Canada (AMC) fait le point sur la collaboration entre les principales parties intéressées en vue d'éliminer les obstacles à l'inclusion des personnes en situation de handicap et de favoriser leur participation au sein d'AMC. Le rapport présente les progrès réalisés dans les 7 domaines définis dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, ainsi que dans un huitième domaine visant à promouvoir un changement de culture en milieu de travail.

Les parties prenantes, y compris les employés et les employées en situation de handicap et le champion ministériel, ont participé à des consultations ou ont fourni des informations concernant leurs activités pour ce rapport. Les employés et les employées en situation de handicap ont souligné les obstacles persistants qui continuent d'avoir des répercussions négatives sur son inclusion et sa participation au sein du Ministère.

Les activités mentionnées dans le rapport comprennent des améliorations visant les pratiques d'embauche et les mesures d'adaptation. Des améliorations ont également été apportées à la gestion des installations et à l'accessibilité des communications, et les employés et les employées suivent de la formation en matière d'inclusion, d'accessibilité afin d'amélioration des processus d'approvisionnement et d'utilisation d'un langage clair. En outre, AMC élabore un cadre de mesure du rendement afin de suivre les progrès accomplis.

D'importants travaux de rénovation sont en cours à l'administration centrale d'AMC, ce qui offre la possibilité d'améliorer l'accessibilité, même si ces travaux peuvent causer des problèmes d'accessibilité à court et à moyen terme. De plus, on mène actuellement un projet pour déceler les obstacles pour les personnes en situation de handicap dans le réseau des missions canadiennes à l'étranger. Cela permettra de prioriser les projets de construction et de fournir des informations claires aux employés ayant des problèmes d'accessibilité.

Des rappels trimestriels sont envoyés aux parties intéressées qui participent à la mise en œuvre d'activités visant à améliorer l'accessibilité dans les 8 domaines prioritaires du plan. AMC est déterminé à aborder de manière positive la culture organisationnelle en consultant les employés et employées en situation de handicap, et en continuant à améliorer les politiques, les programmes, les procédures et les initiatives afin de garantir un environnement inclusif à tous les employés et les employées.



Renseignements généraux

AMC a le plaisir de présenter son Rapport d'étape en matière d'accessibilité de 2024. La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) définit 7 domaines en vertu desquels les entités sous réglementation fédérale doivent élaborer un plan d'action en matière d'accessibilité (PAA) afin d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap et de prévenir l'apparition de nouveaux obstacles, puis en faire rapport de la mise en œuvre du plan. Ces 7 domaines sont les suivants : l'emploi; l'environnement bâti; les technologies de l'information et des communications (TIC); les communications, autres que les TIC; l'acquisition de biens, de services et d'installations; la conception et la prestation de programmes et de services; et le transport. Le huitième pilier du PAA de 2023-2025 d'AMC et des rapports d'étape connexes vise à faire du Ministère une organisation plus inclusive pour les personnes en situation de handicap grâce à un changement de culture en milieu de travail. Ce changement vise à promouvoir leur pleine intégration et à leur permettre de donner le meilleur d'elles-mêmes au travail. Le PAA illustre l'engagement d'AMC à transformer la culture, à assurer une accessibilité sans obstacle et à créer un lieu de travail diversifié.

Le présent rapport d'étape en matière d'accessibilité fait le point sur tous les efforts déployés pour améliorer l'accessibilité de notre milieu de travail pour les personnes en situation de handicap et faciliter leur inclusion. Bien qu'AMC ait réalisé des progrès dans les domaines prioritaires, il reste encore beaucoup à faire pour que toutes les personnes en situation de handicap se sentent pleinement intégrées au sein du Ministère.

Faites-nous part de vos commentaires

Vous pouvez nous transmettre vos commentaires par courriel, par téléphone ou par la poste en utilisant les coordonnées ci-dessous, ou encore en remplissant le [formulaire en ligne](#). Un accusé de réception vous sera envoyé par le moyen que vous avez utilisé, à moins que vous désiriez rester anonyme.

Veuillez envoyer vos commentaires à la conseillère ou au conseiller sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité à l'adresse suivante : hmae-plandaccessibiliteamc-gacaccessibilityplan@international.gc.ca.

Autres moyens de communiquer avec nous

En remplissant le formulaire en ligne : [Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#)



Par la poste :

Affaires mondiales Canada – Commentaires sur l'accessibilité
 a/s Équipe de l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité, HMAE (Plan d'action en matière d'accessibilité)
 200, promenade du Portage, 8^e étage
 Gatineau (Québec) J8X 4B7

Par téléphone : numéro sans frais : 1 800 267-8376

Les Canadiennes et Canadiens qui sont sourds, malentendants ou qui souffrent de troubles de la parole peuvent recourir aux services de leur propre interprète ou de SRV Canada qui met une ou un interprète à leur disposition : <https://srvcanadavrs.ca/fr/>.

Par les médias sociaux :

- [Compte X officiel d'Affaires mondiales Canada : @AMC_corporatif](#)
- [LinkedIn : Affaires mondiales Canada](#)

Comment demander les documents dans un format substitut

Vous pouvez utiliser les coordonnées ci-dessus pour demander une copie du plan, de la description du processus de rétroaction ou de notre rapport d'étape dans les formats ci-dessous :

- version imprimée ;
- gros caractères (police plus grande et plus claire) ;
- braille ;
- format audio ou électronique (compatible avec les technologies d'adaptation destinées à aider les personnes en situation de handicap).

AMC vous fournira les documents dans le format demandé dès que possible. On doit compter jusqu'à 45 jours pour les formats en braille et audio. Pour les documents imprimés, les documents en gros caractères et les documents électroniques, il faut prévoir jusqu'à 15 jours.

Rétroaction

La section Renseignements généraux du rapport d'étape comprend un processus de rétroaction intégré et un formulaire en ligne qui permettent à quiconque de fournir des commentaires sur le Plan et de décrire les obstacles qui nuisent à leurs échanges avec AMC. Il est également



possible de faire des commentaires par l'intermédiaire de la boîte de messagerie générale mentionnée ci-dessus.

En 2024, AMC a reçu 5 messages dans le cadre du processus de rétroaction. Ces messages ont été transmis aux autorités ministérielles compétentes pour qu'elles les examinent et y répondent le cas échéant. Ces messages, présentés ci-dessous, font référence aux domaines du PAA dont ils relèvent :

1. Technologies de l'information et des communications (TIC) : Un message concernant le manque d'accessibilité lorsque l'on interagit avec la page Web Modus d'AMC (Modus est le référentiel du Ministère pour les processus et les outils approuvés) et la nécessité de penser aux mesures d'accessibilité alors que le Ministère se tourne vers l'utilisation de SharePoint comme référentiel de documents. Le message a été envoyé de manière anonyme.

Mesures prises : Le message a été transmis aux responsables des TIC et de l'équipe responsable du soutien et des services de gestion de l'information (SSGI). On prévoit déjà procéder à des mises à niveau importantes dans Modus. Des outils d'accessibilité ont été transmis aux responsables de l'équipe du SSGI qui sont également en train de les examiner dans d'autres programmes (par exemple SharePoint et Microsoft Word).

2. Environnement bâti : Une personne à mobilité réduite a communiqué avec l'équipe de l'Inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDEA) pour expliquer que les toilettes de son immeuble (200, promenade du Portage) étaient trop basses. Cette personne a également fait part de ses inquiétudes quant à la conception du siège de la toilette dans la cabine pour les personnes en situation de handicap.

Mesures prises : L'équipe de l'IDEA a trouvé des solutions. Les sièges des toilettes des cabines pour les personnes en situation de handicap ont été remplacés. Tous les bureaux d'AMC de la région de la capitale nationale appartiennent à Services publics et approvisionnement Canada (SPAC), ou sont gérés par ce ministère, et disposent de cabines conformes aux normes d'accessibilité du Canada.

3. Technologies de l'information et des communications (TIC) : Un membre du public souffrant de troubles cognitifs a demandé qu'AMC envisage de rendre les conseils aux voyageurs disponibles sur une carte interactive afin que les informations soient plus facilement accessibles et dans un format substitut.



Mesures prises : L'équipe de l'IDEA a communiqué avec l'équipe responsable des conseils aux voyageurs, de la formation, de la mobilisation et de la sensibilisation afin de l'encourager à intégrer les enjeux d'accessibilité aux plans des futures mises à jour du site.

4. Culture en milieu de travail : L'équipe de l'IDEA a reçu un commentaire anonyme indiquant que le programme Obligation de prendre des mesures d'adaptation d'AMC n'est pas conforme à la Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, aux dispositions à l'intention des gestionnaires de la Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation du Secrétariat du Conseil du Trésor ou au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Dans le message soumis, on allègue également que le PAA est à l'origine de « harcèlement et de discrimination systémiques à l'égard des employées et employés en situation de handicap en raison de leurs incapacités à prendre en compte l'Obligation de prendre des mesures d'adaptation ».

Mesures prises : Le message a été transmis à l'équipe responsable du Programme de gestion de l'incapacité pour qu'elle l'étudie. Puisque le message était anonyme et peu détaillé, on n'a pas pu répondre directement à la plainte.

5. Les communications, autres que les TIC : La directrice du Centre des services d'apprentissage d'AMC a communiqué avec l'équipe de l'IDEA pour lui demander quelles mesures étaient en place au Ministère pour promouvoir l'importance de rédiger des courriels accessibles.

Mesures prises : L'équipe lui a envoyé un lien vers le PAA lui indiquant la section sur les communications autres que les TIC et a transmis le message à la personne-ressource au Ministère qui s'occupe du domaine des communications du PAA. La direction des communications d'AMC collaborera avec le Centre des services d'apprentissage afin de déterminer les possibilités d'offrir de la formation visant à améliorer l'accessibilité des communications dans les mois à venir.

Consultations

Lors de la préparation de ce rapport, l'équipe de l'IDEA a régulièrement consulté le champion des personnes en situation de handicap d'AMC et la représentante du réseau des personnes en situation de handicap par l'entremise de discussions en ligne et de courriels. En septembre 2024, une version provisoire de ce rapport a été transmise au champion et à la



représentante pour recueillir leurs commentaires et la plupart de leurs corrections ont été acceptées.

L'équipe de l'IDEA a organisé des groupes de discussion avec des employées et employés en situation de handicap. Dans le cadre du processus de consultation, nous avons également mobilisé des membres du réseau des personnes en situation de handicap ayant préalablement accepté d'être sollicités à des fins de consultation. L'invitation à prendre part aux groupes de discussion a également été publiée dans le groupe Microsoft Teams du réseau.

En tout, 41 personnes ont été invitées à participer à des séances de discussion virtuelles : une séance en anglais et une séance en français, d'une durée d'une heure chacune. La séance en anglais s'est tenue le 22 octobre 2024 et a réuni 12 participantes et participants, dont 10 se sont identifiés comme des personnes en situation de handicap. La séance en français s'est tenue le 25 octobre 2024 et elle comptait une personne. Bien que l'équipe de l'IDEA ait indiqué aux participantes et participants qu'ils n'étaient pas tenus de divulguer leurs handicaps, les types de handicaps suivants ont été volontairement mentionnés : vision, audition, neurodivergence et santé mentale. À la suite des groupes de discussion, 3 autres personnes ont envoyé des commentaires par écrit, et une autre a révisé et corrigé le rapport en profondeur. Leurs contributions ont suscité une réflexion et ont donné lieu à des modifications.

Lors de chaque séance, l'équipe de l'IDEA a posé les questions suivantes aux participantes et participants :

- Avez-vous vu dans le rapport des éléments qui éliminent les obstacles auxquels vous devez faire face personnellement (si vous souhaitez en parler)?
- Rencontrez-vous encore des obstacles, même après la mise en place des mesures d'accessibilité, dans l'un des 8 domaines prioritaires?
- Quelles améliorations proposiez-vous pour améliorer les activités inclus dans le rapport d'étape?
- Avez-vous d'autres observations à formuler sur le rapport?

Les participantes et participants ont décrit leurs expériences en lien avec les activités du rapport : un bon nombre d'entre eux continuent à rencontrer des obstacles et leur situation ne s'est pas améliorée au cours de la première année de mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et du Plan d'action en matière d'accessibilité. Les participantes et participants ont indiqué que les obstacles ont une incidence négative sur leur productivité ainsi que sur leur santé mentale et physique.



Les participantes et participants de la consultation ont fourni les informations suivantes sur les obstacles rencontrés.

L'emploi :

- Des inquiétudes ont été exprimées quant au fait que le Ministère n'a pas encore mis en œuvre le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, alors qu'il est en place dans la plupart des autres ministères fédéraux.

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

- Les participantes et participants ont indiqué que les obstacles pour les personnes en situation de handicap persistent en raison de l'utilisation peu fréquente de sous-titres en direct lors des réunions et des limites de la transcription de Microsoft Teams, en particulier lors des réunions bilingues. Le passage rapide de l'anglais au français rend les réunions virtuelles inaccessibles aux personnes nécessitant un sous-titrage.

L'environnement bâti :

- Les participantes et participants des groupes de discussion ont souligné des difficultés telles que la nécessité de disposer d'une expertise à l'interne pour garantir l'accessibilité avant le début des travaux de rénovation. Elles et ils ont déclaré que les rénovations en cours ajoutaient des obstacles pour les personnes souffrant d'hypersensibilité environnementale, de troubles mentaux et de troubles neurodivers ainsi que pour les personnes malentendantes.
- Les mesures d'atténuation qu'ils ont demandées comprenaient un meilleur accès à des espaces de travail silencieux, l'amélioration de l'accessibilité des bâtiments en cas d'urgence et des dispositifs de réduction du bruit qui n'interfèrent pas avec les appareils auditifs.
- Les participantes et participants ont également soulevé des défis concernant la migration de l'ensemble du Ministère vers un environnement de cotravail, ce qui augmente les obstacles pour les personnes ayant des besoins en matière d'accessibilité, car il est plus difficile d'avoir des espaces de travail adaptés avec du matériel de bureau spécialisé.
- Certaines personnes ont indiqué que les interactions avec leurs gestionnaires et le processus d'obligation de prendre des mesures d'adaptation semblent déshumanisantes.

La culture en milieu de travail :

- Les participantes et participants aux groupes de discussion ont indiqué que les gestionnaires devraient faire preuve de plus de souplesse pour mettre en œuvre des mesures



d'adaptation en fonction des besoins de leur personnel. Les participantes et participants ont déclaré que la procédure de demande de mesures d'adaptation en milieu de travail était confuse et qu'elle entraînait des retards.

- Les participantes et participants ont indiqué le manque de sensibilisation et de formation nécessaire des gestionnaires pour soutenir efficacement leurs employés en situation de handicap. Parmi les mesures d'atténuation suggérées par les groupes de discussion, mentionnons la mise en œuvre de politiques, la formation obligatoire pertinente et l'utilisation efficace des outils et des ressources disponibles pour combler les lacunes.
- Les 13 participantes et participants aux groupes de discussion n'étaient pas au courant des processus de consultation ni des initiatives mentionnées dans le présent rapport. Aucun des participants et participantes aux groupes de discussion n'avait été invité à participer aux consultations sur les rénovations ou sur les TIC.
- Les participantes et participants auraient préféré que la consultation porte sur l'élimination des obstacles de manière plus générale plutôt que sur le contenu du rapport et ont demandé des consultations plus fréquentes. Parmi les mesures d'atténuation proposées, citons l'amélioration des stratégies de mobilisation, des voies de communication accessibles et des activités de sensibilisation proactive pour s'assurer que toutes les voix soient entendues et prises en compte dans les initiatives futures.

Domaines visés à l'[article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA)

Ce rapport présente les progrès réalisés dans chacun des 7 domaines de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et qui sont décrits dans le PAA d'AMC, ainsi que le domaine de culture en milieu de travail :

- l'emploi ;
- l'environnement bâti ;
- les technologies de l'information et des communications ;
- les communications, autres que les technologies de l'information et des communications ;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations ;
- la conception et la prestation de programmes et de services ;
- le transport.

Toutes les « mises à jour sur l'état d'avancement » et les « autres mises à jour sur les progrès réalisés » énumérés dans la section suivante du rapport font référence à des activités en cours à la mi-septembre 2024.



L'emploi

Les obstacles suivants ont été relevés dans les politiques, les programmes, les pratiques et les services :

- La procédure de demande de mesures d'adaptation en milieu de travail est confuse et entraîne des retards.
- Des outils, tels que le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, n'ont pas été mis en œuvre au Ministère.
- Les gestionnaires ne sont pas sensibilisés et ne reçoivent pas la formation nécessaire pour soutenir efficacement les employés et les employées en situation de handicap.
- Les employés en situation de handicap craignent de divulguer leur handicap et de demander de l'aide.
- Les employés et les employées en situation de handicap perçoivent des injustices dans les pratiques d'embauche, d'intégration, de formation et d'avancement professionnel.

Mesures prises dans le cadre du PAA : L'équipe organisationnelle et opérationnelle des ressources humaines continuera à fournir les mesures d'adaptation nécessaires aux candidats pendant les processus de recrutement afin d'assurer des évaluations équitables et de permettre aux candidats de démontrer pleinement leurs compétences.

- AMC fournira à tous les candidats une documentation expliquant clairement toutes les étapes du processus d'embauche et discutera les mesures d'adaptation appropriées avec les candidats.
- AMC continuera de veiller à ce que les gestionnaires d'embauche et les spécialistes en ressources humaines soient conscients de leurs obligations et comprennent comment soutenir les personnes en situation de handicap au cours des processus de sélection.
- AMC fournira des outils aux gestionnaires d'embauche et aux spécialistes des ressources humaines afin d'examiner et d'améliorer les méthodes d'évaluation utilisées dans les processus de sélection pour cerner et atténuer les préjugés et les obstacles potentiels.

Mises à jour sur l'état d'avancement :

- De façon continue, les étapes du processus d'embauche sont expliquées aux candidats et candidates au cours des processus d'embauche, et les mesures d'adaptation sont décrites dans toutes les communications qui leur sont envoyées.



- Sur une base continue, les mesures d'adaptation font l'objet de discussions lors des réunions de la direction générale responsable des opérations de dotation (OD) qui a également reçu une formation sur la neurodiversité à 2 reprises en 2024.
- L'équipe responsable des OD fournit un soutien continu et des outils pour limiter les préjugés dans les processus de dotation, à l'aide du Formulaire tout-en-un* qui comporte une section consacrée à l'évaluation des préjugés et des obstacles en fonction des dispositions établies dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).
- L'équipe OD fournit aux gestionnaires d'embauche et aux spécialistes des ressources humaines les outils leur permettant d'examiner et d'améliorer les méthodes d'évaluation utilisées dans les processus de sélection afin de cerner et d'atténuer les préjugés et les obstacles potentiels. La LEFP est mise en œuvre en collaboration avec les gestionnaires d'embauche.
- L'équipe responsable des OD maintient à jour une liste de bénévoles issus de groupes d'équité en matière d'emploi (EE), y compris des personnes en situation de handicap, qui sont disponibles pour faire partie du comité de sélection lors des évaluations des candidats.

*Le Formulaire tout-en-un est utilisé lors des processus de recrutement. Il combine 7 formulaires visant à augmenter l'efficacité, à réduire les exigences en matière de documentation et à s'assurer que le dossier est complet lors de la nomination. Il fait également référence aux politiques, aux directives et à la LEFP qui régit la dotation dans la fonction publique.

Mesures prises dans le cadre du PAA : En 2023, l'équipe de l'Inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité (IDEA) lancera une campagne de sensibilisation sur l'auto-identification et les données relatives à l'équité en matière d'emploi. Cela permettra de mieux comprendre l'effectif d'AMC et les identités intersectionnelles des employés.

- On veillera à ce que tous les nouveaux employés et employées comprennent les notions d'auto-identification et d'auto-déclaration.
- On invitera les employés et les employées en place à remplir le nouveau formulaire d'auto-identification du Secrétariat du Conseil du Trésor et on les rappellera de le faire tout en lui donnant l'assurance que leurs renseignements seront protégés et utilisés judicieusement conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Mises à jour sur l'état d'avancement :

- AMC attend le nouveau questionnaire et le nouveau processus d'auto-identification avant de lancer une campagne de sensibilisation qui mettra l'accent sur l'aspect sécuritaire de



nouveau processus, la façon dont il respecte le droit à la vie privée, et la différence entre l'auto-identification et l'auto-déclaration.

- Toutes les lettres d'offre adressées aux membres du personnel d'AMC contiennent un paragraphe les encourageant à s'auto-identifier s'ils sont membre membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Une fois qu'elles et ils ont accès au système de gestion des ressources humaines (SGRH), une fenêtre contextuelle leur demandant de remplir des renseignements d'auto-identification apparaît. Le message continue à s'afficher chaque fois que la personne utilise le SGRH jusqu'à ce qu'elle s'auto-identifie ou qu'elle refuse de le faire en cochant une case de refus.
- Dans tous les processus de dotation, les candidates et candidats sont encouragés à déclarer eux-mêmes s'ils et elles sont membres d'un groupe d'équité en matière d'emploi.

Mesures prises dans le cadre du PAA : D'ici 2024, les gestionnaires d'AMC seront invités à renforcer les mesures favorisant l'accessibilité.

- On s'attend à ce que les gestionnaires demandent de l'aide pour bien comprendre leurs responsabilités de fournir des mesures d'adaptation à leurs employés. Ils devront effectuer des vérifications obligatoires auprès des employés concernant leurs besoins en matière d'accessibilité et de mesures d'adaptation, les résultats escomptés et les principaux indicateurs de réussite.
- Les gestionnaires maintiendront la voie de communication ouverte et demanderont aux employés de la rétroaction sur la manière d'améliorer l'accessibilité et les mesures d'adaptation.
- Les employés seront encouragés à fournir de la rétroaction sur la façon dont leurs demandes de mesures d'adaptation sont traitées.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- L'équipe ministérielle responsable de la gestion de l'incapacité fournit des conseils et une orientation aux gestionnaires sur des situations particulières et profite des occasions de les éduquer en leur offrant de la formation et d'autres ressources disponibles.
- En tout temps, cette équipe conseille aux gestionnaires de toujours garder les voies de communication ouvertes avec leurs employés.
- L'équipe a offert une formation de sensibilisation aux gestionnaires sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et à la gestion de situations particulières, conformément à la mise en œuvre éventuelle du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (PAMTGC).



Autres mises à jour sur les progrès réalisés :

- Un examen de la page Web Modus du Ministère est en cours afin d'évaluer les instructions touchant la procédure à suivre pour se prévaloir de mesures d'adaptation.
- L'équipe des opérations en dotation veille à ce que les gestionnaires soient soutenus par des conseillères et conseillers en dotation et reçoivent des outils, y compris le Formulaire tout-en-un, par exemple, pour minimiser et éliminer les préjugés dans les processus de dotation.
- L'article 36 (2) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* a été mis en œuvre en collaboration avec les gestionnaires d'embauche. Des outils à l'appui de la mise en œuvre sont à la disposition des conseillères et conseillers en ressources humaines et des gestionnaires.
- L'équipe responsable des opérations de dotation veille à ce que les lettres d'offre indiquent clairement que la période de probation des nouveaux employés et employées ne commence pas tant que les mesures d'adaptation requises n'ont pas été mises en œuvre.

Mesures prises dans le cadre du PAA : D'ici 2024, AMC pratiquera un recrutement inclusif et accessible afin que tous les candidats et candidates, y compris les personnes en situation de handicap, puissent démontrer leurs compétences.

- Avant d'avoir recours à une méthode d'évaluation, les gestionnaires et les conseillères et conseillers en dotation effectueront une vérification pour déterminer si la méthode choisie et la façon dont elle sera appliquée comportent ou créent des préjugés ou des obstacles qui désavantagent les personnes appartenant aux groupes en quête d'équité, y compris les personnes en situation de handicap. Si des préjugés sont relevés, les gestionnaires et les conseillères et conseillers en dotation prendront toutes les mesures nécessaires pour les éliminer et en atténuer l'incidence (l'article 36 (2) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*).
- Nous apporterons des améliorations en fournissant des outils appropriés qui permettront une plus grande flexibilité dans les évaluations, y compris dans la conception, l'exécution, la détermination et l'atténuation, les préjugés et les obstacles potentiels.
- Nous mènerons des campagnes ciblées pour recruter des personnes en situation de handicap afin de combler les écarts en matière de représentation.

Mis à jour sur l'état d'avancement :

- Tous les systèmes utilisés dans les processus de mise en candidature et d'évaluation (Système de ressourcement de la fonction publique, VidCruiter et autres) sont conformes aux exigences en matière d'accessibilité. Des outils sont disponibles pour éliminer ou



atténuer les préjugés et les obstacles, comme la section du Formulaire tout-en-un qui traite des préjugés et des obstacles.

- Les conseillères et conseillers en dotation ont participé à l'Initiative David C. Onley, pour le développement de l'emploi et des entreprises, en partenariat avec le Collège Algonquin, l'Université Carleton, La Cité collégiale et l'Université d'Ottawa, afin de faire mettre en contact les étudiantes et étudiants et aux jeunes diplômés en situation de handicap les possibilités d'emploi au sein du gouvernement du Canada. Une base de données des curriculum vitae recueillis lors de cet événement a été créée et partagée avec les gestionnaires d'embauche avec des résultats positifs. D'importants efforts de sensibilisation à divers groupes en quête d'équité ont été menées pendant le processus de recrutement avant l'affichage de postes d'entrée.
- Deux processus de dotation ciblés ont été lancés en 2023-2024. Les conseillères et conseillers en dotation proposent maintenant aux gestionnaires d'embauche une liste de curriculum vitae comprenant des personnes qui se sont déclarées comme personnes en situation de handicap.
- La plus récente itération du Programme de parrainage des sous-ministres d'AMC pour le développement et le perfectionnement des membres du personnel de niveau EX-01 et du personnel non-EX qui se sont déclarés de faire partie d'un groupe d'équité en matière d'emploi a été lancée en décembre 2023. Une personne en situation de handicap a été sélectionnée pour participer au programme (celle-ci a donné son accord pour partager cette information).

Mesures prises dans le cadre du PAA : En 2024 et 2025, AMC examinera ses pratiques et procédures relatives aux mesures d'adaptation en milieu de travail.

- Examiner les obligations pour les adapter aux procédures internes.
- Élaborer un processus permettant de mieux suivre les données relatives aux mesures d'adaptation en milieu de travail.
- Examiner, analyser et formuler des recommandations sur la mise en œuvre du PAMTGC.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- L'équipe ministérielle responsable de la gestion de l'incapacité procède actuellement à la mise à jour et à l'harmonisation des processus internes avec les activités de collecte de données.
- L'équipe ministérielle responsable de la gestion de l'incapacité a entamé des consultations sur la mise en œuvre du PAMTGC et a intégré les commentaires reçus dans sa proposition de plan de mise en œuvre du PAMTGC.



L'environnement bâti

Les obstacles suivants ont été relevés dans les politiques, les programmes, les pratiques et les services :

- Les employés et les employées en situation de handicap ne sont pas systématiquement consultés à toutes les étapes de la planification et de la mise en œuvre de changements de l'environnement bâti.
- Les employés et les employées ont une connaissance limitée du plan d'évacuation d'urgence de l'immeuble et la façon qu'ils peuvent être accommodés en cas d'urgence.
- Les employés et les employées en situation de handicap ne disposent pas d'informations facilement accessibles sur l'accessibilité des missions canadiennes à l'étranger.
- La disponibilité des caractéristiques d'accessibilité varie d'un bureau à l'autre et d'un édifice d'AMC à l'autre.

Mesures prises dans le cadre du PAA : D'ici à la fin de l'année 2024, la direction de l'approvisionnement et de la gestion des biens examinera l'environnement bâti en partenariat avec les personnes en situation de handicap, les principaux intervenants et intervenantes ainsi que Services publics et Approvisionnement Canada afin de trouver des moyens de rendre les bâtiments plus accessibles et inclusifs.

- L'équipe responsable de l'approvisionnement et de la gestion des biens demandera l'avis des intervenants sur les résultats des évaluations de l'accessibilité et sur la façon d'éliminer les obstacles.
- L'équipe responsable de l'approvisionnement et de la gestion des biens suivra et contrôlera la mise en œuvre des améliorations.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- Afin de rendre les bâtiments plus accessibles, l'équipe de l'approvisionnement et de la gestion des biens poursuit ses activités de sensibilisation grâce à des sondages et à des consultations auprès des parties intéressées internes et externes, y compris les personnes en situation de handicap, pour toutes les rénovations prévues et futures.
- L'équipe a choisi un système de suivi et de surveillance qui sera mis en œuvre à long terme, mais qui est actuellement retardé en raison de difficultés imprévues.



Mesures prises dans le cadre du PAA : En 2024 et 2025, l'équipe de la protection contre les incendies et des mesures d'urgence sensibilisera davantage les employés et les employées à la sécurité des employés en situation de handicap en cas d'urgence.

- L'équipe responsable de la protection contre les incendies et des mesures d'urgence continuera de répondre aux besoins individuels des personnes en situation de handicap lors des urgences à l'aide de la procédure facultative d'inscription des personnes ayant besoin d'aide.
- Elle veillera à ce que les employés et les employées en situation de handicap trouvent une personne de soutien dans l'espace de travail immédiat (au besoin, la superviseuse ou le superviseur immédiat est tenu d'apporter son aide dans ce processus).
- L'équipe formera la personne ayant besoin d'aide pour qu'elle sache comment utiliser le téléphone rouge d'urgence et qu'elle connaisse la procédure d'évacuation du bâtiment.
- Promouvoir la possibilité pour les personnes en situation de handicap de s'inscrire en tant que personnes nécessitant une assistance dans le cadre du plan d'évacuation du bâtiment.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- L'équipe responsable de la protection contre les incendies et des mesures d'urgence :
 - sensibilise davantage les employés et les employées aux mesures de sécurité en cas d'urgence en veillant à ce que les personnes ayant besoin d'aide connaissent des considérations d'accessibilité lors des évacuations de bâtiments, grâce à des actions de promotion et de communication ;
 - publie des messages à diffusion trimestriels dans tout le Ministère pour informer tous les employés et les employées d'AMC des entrées que les personnes ayant besoin d'aide peuvent emprunter certaines portes et les encourager à s'inscrire en tant que personnes ayant besoin d'aide. Cela permet également de s'assurer qu'elles sont au courant des éléments touchant l'accessibilité à prendre en compte lors d'une évacuation ;
 - prépare et révisé les plans d'évacuation d'urgence afin de fournir l'information sur le processus d'évacuation des personnes ayant besoin d'aide et les responsabilités des personnes de soutien qui leur viennent en aide ;
 - tient à jour les listes de personnes ayant besoin d'aide et les transmet aux services d'incendie lors d'une évacuation ;
 - veille à ce que les personnes ayant besoin d'aide trouvent une personne de confiance sur qui compter dans leur zone de travail immédiate; cela peut se faire par l'entremise d'entretiens individuels ou en informant les personnes ayant besoin d'aide qu'elles peuvent faire appel à leurs collègues. Si nécessaire, leur gestionnaire peut les aider à désigner des personnes de soutien ;



- continue à offrir des séances de formation régulières en ligne ou en personne aux personnes ayant besoin d'aide à propos de la procédure d'évacuation du bâtiment et sur la manière d'utiliser le téléphone rouge d'urgence ;
- met à jour le formulaire pour personnes ayant besoin d'aide, en le convertissant en HTML pour en faciliter l'utilisation et en accroître l'accessibilité ;
- L'équipe responsable de la protection contre les incendies et des mesures d'urgence continue d'offrir ses conseils aux gestionnaires afin de favoriser une culture de l'accessibilité qui va au-delà des obligations opérationnelles quotidiennes en milieu de travail et de leur rôle dans le cadre du PAA.
- L'équipe motive les gestionnaires à être des communicateurs, des défenseurs, des entraîneurs, des agents de liaison et des promoteurs actifs de l'accessibilité. Les gestionnaires jouent un rôle important en encourageant les employés en situation de handicap à s'inscrire en tant que personnes ayant besoin d'aide.

Autres progrès :

- L'équipe responsable de la protection contre les incendies et des mesures d'urgence collabore avec la société de gestion de bâtiments Brookfield Global Integrated Solutions pour assurer un entretien hivernal régulier à l'administration centrale d'AMC dans le cadre du programme de déneigement.
- L'équipe adopte une démarche structurée pour assurer que les réparations des trottoirs, l'installation de rampes d'accès et d'autres modifications liées aux questions d'accessibilité sont terminées.
- L'équipe détermine comment le Ministère peut être plus accessible et plus inclusif, et se conformer aux nouveaux codes et normes d'accessibilité. À cette fin, elle évalue les projets, relève les lacunes actuelles et milite en faveur d'une meilleure accessibilité. (Par exemple, l'équipe a revendiqué la nécessité d'installer une rampe d'accès à l'entrée principale du 125, promenade Sussex au lieu de faire sortir les personnes ayant besoin d'aide par l'arrière du bâtiment; a plaidé pour l'installation de systèmes de portes automatiques sur toutes les portes, et pas seulement sur le minimum requis par le code; et a insisté sur l'importance de tenir compte de l'accessibilité dans tous les projets de rénovation au sein d'AMC.)
- L'équipe collabore avec les services de rénovation et d'adaptation d'AMC pour s'assurer que tous les nouveaux projets sont accessibles par défaut (contrairement à la pratique qui consiste à ne respecter que le minimum du code) en demandant et préconisant des rampes, des allées et des portes plus accessibles; des lumières stroboscopiques pour les personnes malentendantes; des débarcadères d'OC Transpo au 125, promenade Sussex, plutôt que plus loin, à l'avenue King Edward et d'autres aménagements qui améliorent l'accessibilité.



Mesures prises dans le cadre du PAA : D'ici à la fin de 2024, l'équipe responsable des Opérations, des politiques et des innovations des missions (OPIM), avec l'aide de l'équipe de l'IDEA, créera un outil de suivi Excel permettant au personnel d'accéder facilement à des renseignements à jour sur l'accessibilité au sein des missions.

- Consulter les intervenants, y compris les personnes en situation de handicap (employés et personnes à charge), sur les informations dont elles ont besoin concernant l'environnement des missions, l'éducation, les soins de santé et les logements du personnel.
- S'associer à l'équipe des OPIM pour recueillir des renseignements sur les missions qui répondent à différents besoins d'accessibilité, notamment l'environnement bâti (missions et logements du personnel), la disponibilité de logements accessibles, l'accessibilité à chaque affectation, et la documentation de l'information à un endroit facile d'accès pour les employés.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- L'équipe de l'IDEA a commencé à sensibiliser et à consulter l'équipe responsable des OPIM et a élaboré des questions à l'intention des missions canadiennes à l'étranger afin de relever où se trouvent les obstacles et quelles sont les caractéristiques d'accessibilité existantes ; l'étape suivante consiste à élaborer un plan et un processus de mobilisation de la mission afin d'obtenir l'information et de la mettre à la disposition des employés.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- L'équipe de l'IDEA a entamé des activités de sensibilisation et des consultations avec son partenaire, le Secteur de la plateforme internationale, et a élaboré des questions à l'intention des missions canadiennes à l'étranger afin qu'elles indiquent où se situent les obstacles et quels sont les dispositifs d'accessibilité existants. L'étape suivante consiste à élaborer un plan de mobilisation pour les missions et à mettre en place un processus visant à obtenir les informations et à les mettre à la disposition du personnel.

Autres progrès :

- Le Secteur de la plateforme internationale d'AMC entreprend des projets de rénovation dans les missions qui intègrent, dès la phase de conception, des éléments qui amélioreront l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite.



Mesures prise dans le cadre du PAA : En 2024-2025, l'équipe responsable de l'approvisionnement et de la gestion des biens examinera et adaptera l'aménagement de son espace de travail pour tenir compte des besoins des personnes en situation de handicap.

- L'équipe responsable de l'approvisionnement et de la gestion des biens veillera à ce que le mobilier et les commodités soient accessibles aux personnes en situation de handicap (tables rondes ou carrées, cuisine accessible, etc.).
- Elle évaluera comment trouver des espaces de travail tranquilles pour les employés et les employées qui en ont besoin dans tous les bureaux de l'organisation. AMC réserve ces espaces pour les employés qui ont besoin de s'éloigner du bruit et de l'activité d'un bureau à aire ouverte.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- Les examens de biens immobiliers sont en cours avec les parties prenantes à l'interne et Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC).
- Les parties prenantes internes de l'équipe responsable de l'approvisionnement et de la gestion des biens et SPAC ont confirmé que tous les processus d'acquisition de mobilier maximisent la flexibilité et l'accessibilité.
- L'équipe responsable de l'approvisionnement et de la gestion des biens accroit la sensibilisation à l'accessibilité et aux personnes ayant des handicaps invisibles à l'administration centrale et dans les bureaux régionaux par des consultations continues avec divers réseaux d'employées et employés d'AMC.
- L'équipe responsable de l'approvisionnement et de la gestion des biens met en place des espaces de travail silencieux pour les employés et les employées qui en ont besoin dans tous ses bureaux et diffuse cette information par des messages au Ministère et dans Modus en fournissant des listes d'espaces où le bruit est contrôlé par AMC.

Les technologies de l'information et des communications

Les obstacles suivants ont été relevés dans les politiques, les programmes, les pratiques et les services :

- Le processus de demande de mesures d'adaptation en milieu de travail est confus et entraîne des retards dans l'obtention de technologies d'assistance et d'adaptation.
- Certaines personnes ne connaissent pas les technologies d'aide et d'adaptation qui sont à leur disposition.



- Les employés en situation de handicap ont besoin de plus de formation sur la façon d'utiliser des technologies et de l'équipement d'aide et d'adaptation.

Mesures prise dans le cadre du PAA : En 2024, l'équipe de Gestion de l'information et de technologie de l'information (GI/TI) évaluera les caractéristiques d'accessibilité des technologies actuelles pour relever les lacunes et activer les caractéristiques d'accessibilité dans les technologies et dans les programmes existants.

- L'équipe de Gestion de l'information et de technologie de l'information consultera les intervenants, y compris les employés en situation de handicap, pour comprendre leurs préoccupations, leurs besoins et leurs exigences.
- L'équipe consultera Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Services partagés Canada (SPC) afin d'exploiter les options de services et de soutien liées aux outils de technologie de l'information et des communications (TIC) accessibles qu'utilise le gouvernement du Canada.
- Elle procédera à une évaluation formelle de la TIC afin de mettre en évidence les lacunes en matière d'accessibilité dans les systèmes et les logiciels.
- L'équipe formulera des recommandations concernant les technologies, les pratiques et les processus qui entravent l'accessibilité.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- L'équipe de Gestion de l'information et de technologie de l'information :
 - mène des consultations internes continues avec les employés en situation de handicap et d'autres parties prenantes afin de comprendre leurs préoccupations, leurs besoins et leurs exigences en matière de TIC ;
 - a consulté l'équipe du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de SPC et d'EDSC afin de bénéficier du service et du soutien liés aux outils informatiques accessibles utilisés dans l'ensemble du gouvernement du Canada ;
 - a entrepris et continue d'effectuer une évaluation officielle afin de déceler les lacunes en matière d'accessibilité dans les systèmes et les logiciels ;
 - recherche et élabore des lignes directrices en matière de TIC pour les applications Web et non destinées au Web à l'intention des parties intéressées.

Mesures prise dans le cadre du PAA : En 2024, selon le financement fourni, l'équipe de GI/TI mettra en place un centre d'expertise des TI qui aidera les employés à mieux comprendre et utiliser les outils et les systèmes de TI.



- L'équipe de Gestion de l'information et de technologie de l'information devrait créer un portail sur l'accessibilité dans Modus pour fournir de l'information sur les services, le soutien, les processus en place et les personnes-ressources pertinents.
- L'équipe devrait former les employés et les employées des technologies de l'information (TI) en matière d'accessibilité et devrait les sensibiliser à l'importance d'adapter les services et les interactions.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- L'équipe de Gestion l'information et de technologie de l'information :
 - a rassemblé les informations nécessaires à la création d'un portail sur l'accessibilité dans Modus pour les développeuses et développeurs de TI ;
 - a fourni des informations sur les services, le soutien, les processus et les personnes-ressources pertinents. L'équipe du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de SPC ainsi que le bureau d'EDSC responsable de l'accessibilité des TI, ont fourni des outils et des ressources utiles à cette fin ;
 - a identifié des cours de l'École de la fonction publique du Canada (*Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité* [INC115] et *Gestion de l'incapacité et mieux-être en milieu de travail* [INC120]) pour une formation potentielle qui sera examinée et recommandée qui pourraient être offertes et à l'ensemble du personnel en TI en 2025.

Mesures prise dans le cadre du PAA : En 2024, l'équipe de Gestion de l'information et de technologie de l'information devrait améliorer la sensibilisation aux outils et au soutien de TIC liés à l'accessibilité, et la communication pertinente.

- En consultation avec les employés et les employées en situation de handicap, l'équipe devrait vérifier l'efficacité de l'App Store et devrait améliorer l'application pour qu'elle fournisse bien l'information requise par ces employés.
- L'équipe devrait consulter les employés en situation de handicap et les intervenants concernées et créer un plan de communication pour sensibiliser les employés et les employées d'AMC aux outils et au soutien de TIC liés à l'accessibilité.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- L'équipe responsable de l'architecture d'entreprise a élaboré un sondage anonyme pour consulter les employés et les employées sur l'accessibilité afin de cerner les lacunes, les obstacles et les améliorations à apporter aux offres actuelles en matière de TIC à AMC, y



compris dans l'App Store du Ministère. Le sondage sera publié à l'hiver 2025 au moyen d'un message diffusé à tous les employés.

Autres progrès :

- Pour aider les employés et les employées en situation de handicap à acquérir des outils de TIC accessibles, le groupe responsable de la gestion des relations d'affaires a amélioré son processus de demande en donnant la priorité aux demandes liées à l'accessibilité afin de réduire les retards dans l'acquisition des outils demandés.

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

Les obstacles suivants ont été relevés dans les politiques, les programmes, les pratiques et les services :

- Les communications ne sont pas systématiquement rédigées en langage clair ou dans des formats accessibles.
- Les employés et les employées du Ministère ne sont pas formés en communications accessibles.

Mesures prise dans le cadre du PAA : Le Secteur des affaires publiques (AP) s'engage à fournir des produits et des services de communication sans obstacles, auxquels le public et les employés peuvent facilement accéder et comprendre.

- En 2024 et 2025, le Secteur des AP va procéder aux suivantes :
 - Élaborer un plan de communication interne pour sensibiliser les employés et les employées et promouvoir l'accessibilité au sein de l'organisation ;
 - élaborer et promouvoir des processus visant à garantir que le contenu numérique est accessible par défaut ;
 - tenir compte des besoins et des exigences d'accessibilité lors de l'exploration de nouvelles plateformes numériques et de nouveaux réseaux sociaux ;
 - fournir des produits de communication dans des formats adaptés, le cas échéant et dans la mesure du possible ;
 - promouvoir des pratiques exemplaires pour l'utilisation de sous-titrage en direct lors des événements ;



- consulter les utilisateurs des sites intranet et Internet d'AMC pour connaître leurs impressions concernant leur expérience, y compris l'accessibilité ;
- mettre en œuvre des processus de conception itératifs qui prennent en compte l'accessibilité lors des mises à jour du site Web ;
- examiner et mettre à jour les modèles internes pour les rendre accessibles (par exemple, les notes d'information et les modèles PowerPoint).

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- Le Secteur des AP d'AMC :
 - poursuit la mise en œuvre d'une campagne de promotion sur l'importance de l'accessibilité, lancée en 2023 et 2024 au sein du Ministère. Par exemple, un message pour diffusion générale a été publié et une bannière a été ajoutée aux messages quotidiens pendant la Semaine nationale de l'accessibilité (du 26 mai au 1^{er} juin 2024) ;
 - a intégré au développement et de la promotion de contenu numérique accessible par défaut ;
 - s'est assuré que les mises à jour de l'Intranet et des pages Web soient conformes aux normes d'accessibilité, ce qui fait partie des responsabilités des conseillères et conseillers responsables des sites Web ;
 - s'est assuré également de l'accessibilité des sites de communication SharePoint grâce au processus d'examen et d'approbation du comité des sites de communication ;
 - a élaboré et diffusé du matériel de formation qui traite les questions d'accessibilité dans les médias sociaux (texte de remplacement, langage clair, utilisation d'émojis, etc.) ;
 - a produit des transcriptions et des sous-titres codés pour les contenus vidéo, afin qu'ils soient plus accessibles sur toutes les plateformes de médias sociaux utilisées par AMC ;
 - s'est assuré que la création de contenu du Secteur des AP comprenne des options fournies par la plateforme, comme l'inclusion d'un texte de remplacement dans tous les messages destinés aux différentes chaînes qu'il gère ;
 - a continué d'explorer de nouvelles plateformes numériques destinées à la publication sur le Web et au travail collaboratif (l'équipe responsable des solutions numériques a veillé à ce que l'accessibilité fasse toujours partie des exigences liées à l'élaboration de nouvelles solutions et plateformes dans l'environnement M365 et dans la suite d'outils utilisés par les services Web) ;
 - copréside le Comité d'examen du site de communication SharePoint, qui accorde à des groupes de l'ensemble du Ministère l'accès à SharePoint comme moyen de communication à court et à moyen terme ;
 - a mis au point des gabarits accessibles obligatoires pour les sites ci-dessus et guide les groupes dans la création d'un contenu et d'une conception accessibles ;



- a mis en place une équipe responsable de l'expérience des utilisateurs et utilisatrices et de la conception du contenu qui effectue des essais de contenu du site Web et de l'Intranet afin de s'assurer que cette expérience est au premier plan du processus de conception. Les thèmes Intranet des ressources humaines, du développement international et de la gestion de l'information et de la technologie de l'information ont été mis à l'essai, de même que celui du commerce international sur canada.ca. L'accessibilité du Web est également évaluée avec la plateforme SiteImprove ;
- a étudié la possibilité d'utiliser davantage de vidéos pour communiquer les annonces et les visites ministérielles ;
- s'est assuré que des produits de communication accessibles sont disponibles sur l'Intranet et sur les sites Web externes d'AMC dans des formats substitués, tels que texte de remplacement, contenu HTML et version PDF d'accompagnement, lorsque cela est possible ;
- a promu la diffusion en continu des réunions sur YouTube ou par Microsoft Teams, 2 solutions qui permettent de fournir des sous-titres en direct;
- procède régulièrement à l'examen de procédures opérationnelles normalisées en matière d'accessibilité ;
- a utilisé des services de transcription en direct lors de la diffusion d'activités ministérielles.

Mesures prises dans le cadre du PAA : Le Secteur des AP formera les employés et les employées sur les besoins et les exigences d'accessibilité.

- En 2024-2025, le Secteur des AP publiques va procéder aux suivantes :
 - fournir de l'information, des ateliers ou de la formation au personnel d'AMC sur l'accessibilité du Web et sur le langage clair ;
 - fournir des Conseils et une orientation aux clients sur la communication en langage clair et de respect de la Norme d'accessibilité des sites Web ;
 - communiquer les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité pour les médias sociaux, les sites Web, les communications stratégiques et les relations avec les médias.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- En 2024, le Secteur des AP :
 - a offert une formation sur le langage clair à l'ensemble du personnel à la fin du mois de mars ;
 - a soutenu l'utilisation d'un langage clair et l'ajout d'un texte descriptif pour toutes les images publiées ;



- a fourni du matériel et des ressources sur la conformité en matière d'accessibilité aux divisions d'AMC qui créent des sites de communication SharePoint dans le cadre de la procédure d'examen et d'approbation du comité des sites de communication ;
- a mis l'accent sur le langage clair dans sa Communauté de pratique Web en matière de contenu et de conception ;
- a fait suivre une formation sur le langage clair à des employées et employés ;
- a offert 3 ateliers sur la rédaction en langage clair pour le Web à la clientèle de l'équipe de reddition de compte en matière d'aide internationale et de commerce ;
- a organisé des séances d'information sur le langage clair à l'intention des partenaires internes de la Direction de soutien au Service des délégués commerciaux et de l'équipe responsable de l'égalité des genres ;
- a fourni des conseils et de l'orientation aux clients sur la manière de rédiger ses rapports et d'autres documents en langage clair et en respectant les normes d'accessibilité du Web ;
- a permis d'accéder à un outil d'analyse de la lisibilité, VisibleThread, et aux rapports générés par cet outil, afin d'encourager la rédaction en langage clair des produits de communication numérique ;
- a continué à partager les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité pour tous les documents affichés sur le Web et à l'Intranet ;
- a travaillé à une nouvelle identité visuelle ministérielle qui a été lancée à l'automne 2024 et qui est accessible ;
- a permis à de nombreux employés et employées de participer à un atelier sur la neurodiversité.

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

Les obstacles suivants ont été relevés dans les politiques, les programmes, les pratiques et les services :

- Les agents de l'approvisionnement et les gestionnaires manquent de formation sur les processus d'approvisionnement accessibles.

Mesures prise dans le cadre du PAA : Les agents de l'approvisionnement participeront aux séances d'apprentissage de SPAC et Services Partagés Canada (SPC) sur l'accessibilité en matière d'approvisionnement, lorsqu'elles seront offertes.

- L'équipe de l'approvisionnement et de la gestion des biens tirera avantage des séances d'apprentissage de SPAC/SPC sur l'accessibilité offertes aux agents d'approvisionnement. Ces séances présentent brièvement la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la Stratégie sur



l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, ainsi que les rôles et les responsabilités des agents techniques et des autorités contractantes.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

L'équipe des Politiques contractuelles et de la gestion du matériel a envoyé des rappels trimestriels à la communauté de l'approvisionnement d'AMC pour qu'elle continue à participer aux cours sur l'accessibilité de SPAC et SPC. Pour faciliter l'accès, les séances ont été affichées sur le portail de la clientèle – Wiki – Approvisionnement et gestion du matériel à AMC pour la communauté de l'approvisionnement d'AMC et sur le portail de la clientèle – Wiki – Approvisionnement et gestion du matériel à AMC pour les propriétaires d'entreprises.

La conception et la prestation de programmes et de services

Les obstacles suivants ont été relevés dans les politiques, les programmes, les pratiques et les services :

- L'accessibilité n'est pas entièrement intégrée à tous les programmes et services ministériels.

Mesures prise dans le cadre du PAA : En 2024, AMC commencera à fournir aux différents secteurs la formation et les outils nécessaires pour offrir aux personnes en situation de handicap des programmes et des services accessibles par leur conception.

- AMC consultera d'autres ministères pour obtenir du matériel pédagogique et l'adapter afin de promouvoir la sensibilisation aux enjeux et la compréhension d'accessibilité dans la conception et la prestation des services.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- L'équipe de l'IDEA a consulté des personnes-ressources de l'Agence des services frontaliers du Canada, de l'École de la fonction publique du Canada et d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) afin d'obtenir et d'adapter du matériel pédagogique qui favorise la sensibilisation aux questions d'accessibilité dans la conception et la prestation des services; AMC étudie actuellement la meilleure façon d'utiliser ces renseignements, notamment, le guide de service à la clientèle accessible d'IRCC qui pourrait être adapté et utilisé dans l'environnement d'AMC.



Le transport

Les obstacles suivants ont été relevés dans les politiques, les programmes, les pratiques et les services :

- Les employés et les employées en situation de handicap ne disposent pas d'informations sur le transport accessible dans les missions à l'étranger.

Mesures prise dans le cadre du PAA : En 2024, AMC prendra des mesures pour améliorer l'accessibilité des transports pour les employés.

- Dans le cadre de la création d'un outil de base de données permettant aux employés et aux employées d'accéder à de l'information à jour sur l'accessibilité dans les missions, l'équipe de l'IDEA ajoutera une section sur le transport accessible avec des options publiques et privées.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- L'équipe de l'IDEA, avec le soutien du Secteur de la plateforme internationale, a rédigé des questions pour les missions sur les options de transport accessible dans les villes qui accueillent une mission canadienne à l'étranger. Cette activité se poursuivra en 2025.

La culture en milieu de travail

Les obstacles suivants ont été relevés dans les politiques, les programmes, les pratiques et les services :

- Les employés et les employées de tous les niveaux ont besoin de plus de formation et de conseils en matière d'accessibilité.
- Les progrès en matière d'accessibilité sont plus lents que prévu.

Mesures prises dans le cadre du PAA : D'ici juillet 2024, les secteurs d'AMC rempliront l'Outil d'auto-évaluation (OAE) de l'accessibilité pour évaluer l'état de préparation actuel de l'organisation en matière d'accessibilité dans les secteurs prioritaires.

- L'OAE est un outil pédagogique créé par le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique afin d'aider les organisations à évaluer l'état de préparation d'une organisation à déterminer les domaines d'intérêt pour la concentration des efforts et la surveillance en



priorité. AMC utilisera les résultats de l'OAE pour mieux cibler le Plan d'action en matière d'accessibilité.

- AMC devra créer un sondage annuel sur l'accessibilité du Ministère en utilisant le document *Création du plan d'action 2023 en matière d'accessibilité d'Affaires mondiales Canada : Rien sans nous*, et s'en servir comme instrument pour mesurer les obstacles et de déterminer l'ampleur des changements de culture favorisant l'équité et l'inclusion.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- L'utilisation de l'OAE a été reportée à 2025 et servira à l'élaboration du prochain PAA.
- Le sondage a été conçu comme un outil permettant de déterminer où se situent les obstacles et comment mieux orienter les ressources pour les supprimer et les empêcher de se former (il a été mis à jour en 2024 et était prêt à être publié lorsque le bureau du commissaire à l'accessibilité a décidé que les résultats ne pouvaient pas être utilisés comme outils de consultation dans la préparation du rapport d'étape d'AMC; les ressources ont plutôt été détournées pour planifier des consultations de groupes de discussion sur le rapport).

Mesures prises dans le cadre du PAA : En 2024 et en 2025, l'équipe de l'IDEA collaborera avec l'Institut canadien du service extérieur (ICSE) pour promouvoir la formation sur l'accessibilité qui est offerte aux employés d'AMC et pour créer une feuille de route d'apprentissage.

- L'ICSE adoptera une stratégie d'accessibilité pour les produits et services d'apprentissage, notamment :
 - offrir du contenu d'apprentissage sur une plateforme unique qui est entièrement accessible, qui prend en charge les documents d'apprentissage accessibles et qui est dirigée par une équipe ayant une expertise en accessibilité ;
 - ajouter une exigence permettant seulement l'ajout des cours entièrement accessibles à la liste des cours obligatoires pour tous les employés d'AMC ;
 - examiner et mettre à jour, d'ici 2023-2024, tous les cours en ligne offerts par l'ICSE pour s'assurer qu'ils répondent pleinement aux normes sur l'accessibilité ;
 - examiner et mettre à jour, d'ici la fin de 2024-2025, tous les cours de l'ICSE donnés par une instructrice ou un instructeur, y compris les formations en langue étrangère, pour vérifier s'ils répondent pleinement aux normes sur l'accessibilité.

Mise à jour sur l'état d'avancement :

- L'ICSE a mis en place une stratégie d'accessibilité pour les produits et services d'apprentissage, en veillant à ce que tous les cours en ligne offerts par ICSE respectent



pleinement les normes d'accessibilité; l'ICSE est sur le point d'ajouter une exigence selon laquelle seuls les cours entièrement accessibles peuvent être ajoutés à la liste des cours obligatoires pour tous les employés et les employées d'AMC.

- D'ici la fin de l'exercice 2024-2025, l'ICSE achèvera l'examen et la mise à jour de tous ses cours donnés par du personnel enseignant afin de s'assurer qu'ils respectent pleinement les normes d'accessibilité; L'ICSE proposera du contenu d'apprentissage sur une plateforme unique, entièrement accessible, qui prend en charge les documents d'apprentissage accessibles et qui est dirigée par une équipe ayant une expertise en accessibilité.

Autre mise à jour sur l'état d'avancement :

- AMC en est aux dernières étapes de l'élaboration de son outil d'évaluation de l'impact de la lutte contre le racisme, la diversité à l'intention des employés pour déterminer si les politiques et les programmes d'AMC sont équitables et inclusifs; cet outil comprend une optique d'Analyse comparative entre les sexes Plus afin d'intégrer l'intersectionnalité et l'accessibilité et aidera à évaluer les améliorations qui seront apportées à l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Au cours de 2024, la Direction de l'Inclusion, de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité et de l'antiracisme a fait 13 présentations auprès du personnel des services, bureaux et missions d'AMC sur des sujets pertinent à l'accessibilité, à la lutte contre le racisme et à l'inclusion, notamment en ce qui a trait aux obligations légales, à l'amélioration de l'accessibilité des communications et du lieu de travail, à la prévention des microagressions, à la définition de l'équité, au partage des ressources et à la promotion de l'inclusion.
- Dans le cadre de l'engagement de l'ICSE à offrir du matériel d'apprentissage entièrement accessible et à soutenir les employés et les employées enseignants qui mettent à jour le matériel, l'ICSE a lancé une boîte à outils d'accessibilité à l'intention du personnel enseignant. En outre, l'ICSE a prévu plusieurs séances de formation sur des sujets liés à l'accessibilité et aux solutions d'apprentissage, et a organisé des séances portes ouvertes bimensuelles où des experts sont disponibles pour répondre aux questions de la communauté de pratique d'apprentissage et pour mesurer les progrès accomplis en vue de créer un programme d'études entièrement accessible. L'ICSE fait part de sa détermination à mettre en place des solutions d'apprentissage accessibles grâce au réseau d'apprentissage et de développement d'AMC, une communauté de pratique regroupant des femmes et des hommes, dont des professionnels de l'enseignement, des coordinateurs de l'apprentissage en mission et des experts en la matière.



Mesure du rendement

AMC élabore un plan de mise en œuvre et un cadre de mesure du rendement comprenant des échéances à court, à moyen et à long terme pour les mesures prévues ainsi que des mesures claires qui serviront à indiquer et à suivre les progrès réalisés. Lorsque possible, les mesures du rendement qui s'appliquent au PAA s'harmoniseront avec les cadres de mesure du rendement du Plan en matière d'équité, de diversité et d'inclusion d'AMC de même qu'avec la Stratégie et plan d'action de lutte contre le racisme d'AMC. Dans la mesure du possible, AMC s'efforcera d'utiliser comme base de référence les données issues du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. D'autres facteurs clés de succès et indicateurs de rendement clés figureront dans le cadre de mesure du rendement du Plan d'action en matière d'accessibilité.

Conclusion

L'amélioration de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap est un processus qui exige des efforts continus et conscients. AMC continue de repenser la manière dont les activités sont menées et s'engage à faire mieux. AMC fait également la promotion d'une culture d'inclusion en soutenant les efforts de recrutement, de rétention et de promotion des personnes en situation de handicap et en collaborant avec les intervenants de l'ensemble du Ministère dans le cadre de sa responsabilité collective de créer un environnement de travail sain, sécuritaire et accueillant.

AMC continuera d'apprendre des employés et employées, et à devenir plus représentatif, plus inclusif et plus accessible grâce aux activités, aux consultations et à la rétroaction reçue. Ceci contribuera à tenir le Ministère responsable de la mise en œuvre du Plan d'action en matière d'accessibilité (PAA). AMC se réjouit également de pouvoir renouveler et améliorer le PAA en 2025, sur la base de l'expérience acquise et de la précieuse contribution des employés et employées. AMC continuera à se mobiliser pour les personnes en situation de handicap afin de mieux comprendre leurs besoins et d'y répondre, afin que toutes puissent bénéficier d'un accès sans obstacle, se sentir incluses et s'épanouir dans notre environnement.