



Commission canadienne
des grains

Canadian Grain
Commission



Plan d'accessibilité

Commission canadienne des grains

2023 à 2025

Révisé août 2024

Plan d'accessibilité

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire (2022)

N° cat. : A91-13E-PDF

ISBN : 2817-0652

Ce document est accessible sur le site Web de la Commission canadienne des grains à :
<http://grainscanada.gc.ca/>

Ce document est accessible en médias substitués, sur demande.

Contenu

Message du commissaire en chef	2
Sommaire	2
Renseignements généraux.....	3
Qui sommes-nous?	3
Énoncé sur l'accessibilité	3
Communiquez avec nous	4
Consultations	4
Domaines prioritaires	6
Culture	6
L'emploi.....	7
L'environnement bâti.....	8
Les technologies de l'information et des communications	9
Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications.....	10
L'acquisition de biens, de services et d'installation.....	10
La conception et prestation des programmes et de services	11
Le transport.....	11
Budget et allocation des ressources	12
Annexe A – Mesures d'accessibilité pour l'année 1, par thème et domaine prioritaire	13

Message du commissaire en chef

La Commission canadienne des grains s'engage à assurer l'égalité des personnes handicapées et à atteindre les objectifs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. En consultation avec des personnes handicapées, nous avons élaboré le Plan d'accessibilité de la Commission canadienne des grains pour cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. Nous mettrons en œuvre ce plan et rendrons compte de nos progrès au cours des deux prochaines années, puis nous le mettrons à jour pour assurer une progression continue. Le plan reflète nos valeurs d'excellence, d'intégrité, de respect et de responsabilisation et s'appuie sur les initiatives du gouvernement du Canada visant à créer des lieux de travail adaptables et inclusifs. Il s'inscrit également dans un cadre plus large de modernisation des lieux de travail de la Commission canadienne des grains qui comprend le plan d'action de notre Comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion et notre [plan ministériel 2021-2022](#). Je suis convaincu que grâce à nos efforts collectifs, nous pouvons créer un environnement de travail où les employés handicapés peuvent pleinement contribuer, où les diverses perspectives sont appréciées et où l'accessibilité est intégrée à chaque aspect de notre travail. Si vous rencontrez un obstacle à l'accessibilité ou si vous avez des commentaires sur la manière dont nous pouvons nous améliorer, je vous invite à communiquer avec notre [agent de l'accessibilité](#). C'est grâce à votre contribution et à votre collaboration que nous pourrions atteindre notre objectif d'accessibilité totale pour les personnes handicapées.



Doug Chorney
Commissaire en chef

Sommaire

En s'appuyant sur la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le groupe de travail sur l'accessibilité de la Commission canadienne des grains a examiné huit domaines dans lesquels il faut cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité dans nos activités. La rétroaction sur les obstacles dans ces domaines a été communiquée au moyen d'un courriel, d'un sondage en ligne auprès des employés, de discussions avec des particuliers et de discussions de groupe avec des chefs de division et des

experts en la matière. La plupart des commentaires que nous avons entendu concernait la culture du travail, l'emploi et l'environnement bâti. Dans ces domaines en particulier, une mauvaise compréhension des handicaps visibles et non visibles, ainsi que l'incertitude quant aux mesures d'adaptation possibles, ont été reconnues comme des obstacles à la création d'espaces de travail inclusifs et accessibles. Dès le processus d'embauche et tout au long de leur carrière, les employés handicapés ont besoin d'obtenir plus de renseignements sur les ressources à leur disposition. Les gestionnaires doivent prendre mieux conscience de l'importance de l'inclusion, de leurs rôles et responsabilités dans le processus d'adaptation et de la façon de mieux soutenir les mesures d'adaptation en temps opportun. Pour surmonter ces obstacles, nous élaborerons une stratégie de communication qui fournira aux employés des renseignements essentiels sur l'accessibilité et qui favorisera l'inclusion dans toute notre organisation. Une formation obligatoire sur les processus d'embauche inclusive et les mesures d'adaptation sera également mise en place. Pour mieux comprendre les obstacles à l'accessibilité à la Commission canadienne des grains, nous établirons des processus permettant aux personnes handicapées de signaler les obstacles. Un aperçu des mesures à prendre au cours de la première année est fourni à l'annexe A.

Renseignements généraux

Qui sommes-nous?

La Commission canadienne des grains (Commission canadienne des grains) est un organisme fédéral qui administre les dispositions de la *Loi sur les grains du Canada*. Nous réglementons la manutention du grain au Canada afin d'assurer l'intégrité et la qualité marchande du grain canadien sur les marchés nationaux et internationaux. Nos responsabilités sont les suivantes :

- assurer la prestation de programmes d'assurance de la qualité et de la quantité des grains canadiens pour les exportations;
- mener des recherches scientifiques pour comprendre tous les aspects de la qualité et de la salubrité des grains;
- établir et maintenir le système scientifique de classement des grains du Canada;
- veiller à ce que les producteurs reçoivent une juste rémunération pour leur grain.

Nous sommes présents dans sept provinces, et nous possédons un bureau central à Winnipeg et des bureaux régionaux à Montréal et Vancouver. Nos employés travaillent dans plus de 40 endroits, notamment dans des silos terminaux de secteurs riverains, des laboratoires scientifiques et des bureaux. En mars 2022, la Commission canadienne des grains comptait 468 employés. De ce nombre, 3,3 % se sont officiellement déclarés comme étant des personnes handicapées, ce qui est inférieur à la disponibilité actuelle de la main-d'œuvre, qui est de 9 %¹.

Énoncé sur l'accessibilité

La Commission canadienne des grains s'engage à se rendre plus accessible aux personnes handicapées dans toutes ses activités en :

¹ [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2020 à 2021 – Canada.ca](#)

- favorisant une culture de sensibilisation à la condition des personnes handicapées et d'inclusion de celles-ci;
- offrant à toutes les personnes l'accès aux possibilités d'emploi;
- décelant, éliminant et prévenant les obstacles à l'accessibilité en milieu de travail;
- facilitant l'accès aux technologies de l'information et de la communication pour tous les employés;
- veillant à ce que les communications relatives aux renseignements, services, consultations et événements soient accessibles aux personnes handicapées;
- faisant la promotion de l'achat de biens et de services qui favorisent l'accessibilité;
- décelant, éliminant et prévenant les obstacles à l'accessibilité dans nos programmes et services;
- décelant, éliminant et prévenant les obstacles aux déplacements liés au travail des employés handicapés.

À mesure que notre Plan d'accessibilité progressera, nous recevrons les commentaires des employés et des clients et nous y répondrons, et nous ferons régulièrement rapport sur les mesures prévues dans le plan.

Communiquez avec nous

Les employés, les clients et les membres du public peuvent nous faire part de leurs commentaires sur l'accessibilité et les obstacles qu'ils ont rencontrés. Vous pouvez envoyer votre rétroaction et vos questions à Scott Hazlitt, agent de l'accessibilité à la Commission canadienne des grains, en utilisant l'une des méthodes suivantes :

- Courriel : accessibility-accessibilite@grainscanada.gc.ca
- Téléphone : 431-336-3479
- Téléimprimeur : 1-866-317-4289
- Par la poste : Commission canadienne des grains
303, rue Main
Winnipeg (Manitoba) R3C 3G8

Vous pouvez également communiquer avec l'agent de l'accessibilité de la Commission canadienne des grains pour demander une copie de notre plan et une description de notre processus de rétroaction en version imprimée, en gros caractères, en braille, en format audio ou en format électronique compatibles avec la technologie des équipements adaptés aux besoins des personnes handicapées.

Consultations

Au printemps 2022, un groupe de travail sur l'accessibilité a été créé pour qu'il élabore le Plan d'accessibilité de la Commission canadienne des grains. Ce groupe de travail de quatre personnes

est formé d'employés de la Commission canadienne des grains qui représentent quatre divisions et trois régions géographiques, et comprend deux personnes handicapées. Le groupe de travail était chargé d'organiser et de mener les consultations sur l'accessibilité sur lesquelles repose le présent plan. Les méthodes de consultation suivantes ont été utilisées.

1. Sondage sur l'accessibilité

Un sondage en ligne visant à mieux comprendre le niveau d'accessibilité de la Commission canadienne des grains a été lancé le 9 juin 2022. On a fait la promotion du sondage auprès de tous les employés au moyen de messages électroniques; le sondage a été accessible pendant deux semaines. Les employés avaient la possibilité de répondre au sondage dans le format qui leur était le plus accessible. Le sondage comportait 24 questions et un espace était prévu pour l'ajout de commentaires détaillés. Au total, 122 personnes ont répondu au sondage, ce qui représente environ 25 % de l'effectif total de la Commission canadienne des grains, dont 24 % ont indiqué être des personnes handicapées. Leurs handicaps comprenaient diverses incapacités physiques, mentales, sensorielles et de communication.

2. Entretiens individuels

Des réunions virtuelles distinctes ont été organisées avec cinq employés de la Commission canadienne des grains qui ont indiqué dans le sondage sur l'accessibilité qu'ils étaient prêts à discuter de leurs expériences vécues avec le groupe de travail. Quatre d'entre eux étaient des personnes vivant avec un handicap.

3. Boîte aux lettres électronique sur l'accessibilité

Le 30 mai 2022, une boîte aux lettres électronique sur l'accessibilité a été mise en place pour permettre aux employés de la Commission canadienne des grains de soumettre leurs commentaires, de poser des questions et de faire part de leurs préoccupations en matière d'accessibilité. La disponibilité de cette boîte aux lettres électronique a été annoncée dans un courriel à tous les employés, ainsi que dans nos discussions de groupe. La boîte aux lettres électronique a reçu 48 messages jusqu'en novembre 2022, y compris la soumission de questionnaires sur l'accessibilité liés aux discussions avec les divisions.

4. Discussions de groupe

En août 2022, des discussions de groupe ont été organisées avec des gestionnaires et des experts en la matière de six des sept divisions de la Commission canadienne des grains. Les experts en la matière provenaient de divers secteurs de l'organisation, notamment Relations de travail, Approvisionnement et Santé et sécurité. Les discussions ont été menées dans le cadre de réunions en formule hybride et virtuelle. Ces discussions avaient pour but d'établir une compréhension de base de l'accessibilité à la Commission canadienne des grains et de cerner les forces et les faiblesses selon diverses perspectives. Pour faciliter ces discussions, des questionnaires sur l'accessibilité avaient été envoyés à l'avance aux gestionnaires des divisions. L'équipe Services à l'industrie a également offert à des employés particuliers la possibilité de remplir les questionnaires sur l'accessibilité en raison de différences dans leurs environnements opérationnels. Les questionnaires remplis ont été envoyés à la boîte aux lettres électronique du groupe de travail sur l'accessibilité.

Domaines prioritaires

L'[article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#) décrit sept domaines prioritaires dans lesquels les obstacles à l'accessibilité doivent être reconnus, éliminés et prévenus. Nos consultations ont porté sur ces domaines ainsi que sur la culture relative aux handicaps en milieu de travail. Nous avons comparé ce que nous avons entendu avec ce que nous voulons faire en tant qu'organisation et nous avons établi une liste d'étapes mesurables pour atteindre nos objectifs d'accessibilité. Comme la majorité des commentaires reçus lors des consultations portaient sur la culture, l'emploi et l'environnement bâti, c'est sur ces domaines que nous allons concentrer immédiatement une grande partie de notre attention. En outre, au cours de la première année, des efforts délibérés seront consacrés aux activités de formation et de sensibilisation et à l'examen de nos processus de dotation; d'autres mesures seront introduites par la suite.

Culture

Ce que nous avons entendu

Lors de nos consultations, nous avons appris que les employés handicapés se sentaient parfois moins utiles et moins productifs lorsqu'ils s'identifiaient comme tels. Ils se sentaient souvent mal à l'aise de demander des mesures d'adaptation et avaient l'impression que celles-ci étaient accordées à titre de faveur. Certains employés handicapés ont déclaré qu'il était trop difficile de prouver la nécessité d'une mesure d'adaptation, en particulier pour les handicaps non visibles. Dans certains cas, les demandes de mesures d'adaptation ont été ignorées ou rejetées. Les employés ont également déclaré qu'ils ne savaient pas quelles mesures d'adaptation étaient à leur disposition.

Où nous voulons être

- Les employés comprennent ce que signifie l'accessibilité et pourquoi elle est importante.
- Les employés ont les outils et la formation nécessaires pour faire de la Commission canadienne des grains un employeur et un fournisseur de services pleinement accessibles.
- Une culture d'inclusion des employés handicapés existe dans l'ensemble de l'organisation.

Comment y parviendrons-nous?

- Élaborer une stratégie de communication en consultation avec les réseaux des employés et les personnes handicapées pour mieux sensibiliser les employés et promouvoir une culture de l'accessibilité à la Commission canadienne des grains (années 1 et 2).
 - Tenir des séances d'information pour accroître la sensibilisation à la situation des personnes handicapées.
 - Organiser des activités régionales pour célébrer la Semaine nationale de l'accessibilité.

- Créer un logo représentant l'accessibilité afin que les initiatives relatives à l'accessibilité soient mieux connues.
- Offrir une formation sur les mesures d'adaptation à tous les employés (années 1 et 2).
- Fournir des renseignements aux employés sur le processus d'autodéclaration (années 1 et 2).

L'emploi

Ce que nous avons entendu

Lors de nos consultations, nous avons entendu dire que la stigmatisation associée au fait de vivre avec un handicap est encore répandue et que cela empêche certains employés de le déclarer lors du processus de sélection ou de demander une évaluation ou des mesures d'adaptation en milieu de travail. En outre, les employés et les dirigeants manquent d'informations sur la définition de handicap. Nous avons également appris que les superviseurs et les gestionnaires ont souvent une compréhension limitée de la manière de traiter et de mettre en œuvre les demandes de mesures d'adaptation.

Dans les processus de nomination et d'intégration, les candidats ne reçoivent pas suffisamment d'information sur le format et les exigences de l'évaluation et n'ont pas la possibilité d'identifier les obstacles possibles et de demander des mesures d'adaptation appropriées. Il y a également absence de consultation des personnes vivant avec un handicap lors des processus de dotation.

Où nous voulons être

- Une main-d'œuvre qui reflète la disponibilité des personnes handicapées dans la population active au Canada.
- Des processus de recrutement, de maintien en poste et de promotion qui permettent aux personnes handicapées d'avoir pleinement accès aux possibilités d'emploi.
- Le suivi des mesures d'adaptation est consigné par écrit.

Comment y parviendrons-nous?

- Fournir des renseignements aux employés sur le processus d'autodéclaration (année 2).
- Établir un processus d'évaluation des préjugés et des obstacles à l'accessibilité à toutes les étapes du processus d'évaluation, y compris la planification, l'énoncé de qualités, l'annonce et les mesures d'adaptation (année 1).
- En s'appuyant sur la formation sur les préjugés inconscients qui a été donnée à tous les gestionnaires sous-délégués en matière de dotation, offrir aux gestionnaires une formation sur les processus d'embauche inclusifs et la mise en œuvre de mesures d'adaptation (année 1).
- Accroître la participation des personnes ayant un handicap visible et non visible aux processus de consultation et d'évaluation (années 1 et 2).

- Obtenir la participation des ressources humaines et des personnes handicapées à l'examen des conditions d'emploi et des exigences professionnelles des postes.
- Adopter l'utilisation du [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) pour faciliter la poursuite des conversations entre les employés et leurs gestionnaires sur l'accessibilité pendant l'intégration et durant les discussions régulières d'évaluation du rendement (année 1).
- Établir une formation obligatoire pour tous les employés sur le processus lié aux mesures d'adaptation (années 1 et 2).

L'environnement bâti

Ce que nous avons entendu

Près de 40 % des répondants au sondage sur l'accessibilité ont déclaré avoir été témoins ou victimes d'obstacles architecturaux ou matériels sur leur lieu de travail. Nous avons également entendu dire qu'il faudrait mieux informer les employés sur la consignation des obstacles afin d'améliorer la planification. Des inquiétudes ont été exprimées quant au fait que les demandes de mesures d'adaptation ne sont pas prises en compte lorsqu'elles ne concernent apparemment qu'un seul employé, ce qui amène les employés à trouver leurs propres solutions en dehors des canaux de travail. Il a été reconnu que l'élimination des obstacles est difficile dans des milieux de travail tels que les laboratoires de recherche et les silos terminaux. Il a également été signalé que les plans d'évacuation pour les personnes handicapées doivent être mieux connus.

Où nous voulons être

- Les employés disposent d'un accès sans obstacle à tous les emplacements loués ou gérés par la Commission canadienne des grains, y compris les bureaux et les espaces à vocation particulière.

Comment y parviendrons-nous?

- Procéder à un examen complet de nos environnements de travail physiques en consultation avec les personnes handicapées afin de recenser et de consigner les obstacles à l'accessibilité.
- Commencer à éliminer les obstacles existants en consultation avec l'équipe de gestion immobilière (années 1 et 2).
- Établir un processus permettant de reconnaître et de signaler les obstacles dans l'environnement bâti et l'afficher sur notre site Web interne (année 1).
- S'assurer que les employés connaissent bien les plans d'évacuation de leur immeuble et conserver ces plans dans des endroits accessibles à tous les employés (année 1).
- Établir une formation obligatoire pour tous les employés sur le processus lié aux mesures d'adaptation (années 1 et 2).

- Collaborer avec les personnes handicapées pour prévenir les obstacles à l'accessibilité dans toute nouvelle construction ou rénovation, y compris les initiatives concernant le Milieu de travail GC et la nouvelle administration centrale.
- Mettre en place une formation spécialisée permettant de reconnaître et d'éliminer les obstacles dans les laboratoires et les silos terminaux en faisant appel à l'expertise du comité de santé et de sécurité.

Les technologies de l'information et des communications

Ce que nous avons entendu

Lors de nos consultations, nous avons entendu dire qu'il fallait mieux faire connaître la disponibilité de l'équipement adapté et que le processus d'obtention de cet équipement devrait être plus simple. Les employés souhaitent que les gestionnaires fournissent un meilleur soutien pour l'obtention de l'équipement de la TIC et de l'accès à l'information en ligne telle que les abonnements à des revues. Il faut également mieux faire connaître les moyens de transférer l'équipement de la TIC offert à un employé lorsque celui-ci change de poste. Des inquiétudes ont été soulevées quant à la possibilité de l'utilisation d'équipement adapté dans des secteurs riverains.

Où nous voulons être

- Tous les employés peuvent accéder à la technologie de l'information et des communications nécessaire à l'exécution de leurs tâches professionnelles et l'utiliser.
- Toutes les demandes en matière de technologie de l'information et des communications sont traitées en temps utile.

Comment y parviendrons-nous?

- Mettre en place un processus permettant de recenser et de consigner les obstacles à l'accessibilité de nos systèmes, logiciels, sites Web et de notre équipement, et en publier les détails sur notre site Web interne.
- Commencer à éliminer les obstacles existants en consultation avec l'équipe Gestion de l'information et Services de la technologie (années 1 et 2).
- Informer tous les employés de la formation, des outils, des services et des technologies informatiques adaptés offerts dans le cadre du [Programme de l'accessibilité, de l'adaptation et de la technologie informatique adaptée \(AATIA\)](#) (année 1).
- Offrir aux gestionnaires et aux experts en la matière une formation sur le programme AATIA.

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

Ce que nous avons entendu

Les employés ont indiqué lors de nos consultations que les réunions et les communications sont généralement présentées sous une forme accessible. Par contre, les grandes réunions en personne ne sont pas considérées comme totalement accessibles, notamment en raison des bruits de fond. Les réunions et le matériel de formation doivent être davantage sous-titrés. Il est nécessaire de mettre en place une procédure bien définie permettant aux employés et aux clients de faire part de leurs commentaires sur l'accessibilité des communications et des événements.

Où nous voulons être

- Toutes les communications et tous les événements utilisent un langage sensible et accessible aux personnes handicapées, et respectueux de celles-ci.
- Tous les employés et les clients peuvent utiliser pleinement les renseignements et les services, ainsi que participer aux consultations, aux conversations et aux événements.

Comment y parviendrons-nous?

- Consulter des experts en matière d'accessibilité et des personnes handicapées afin de mettre à l'essai les produits de communication et de cerner les points à améliorer.
- Créer un formulaire de rétroaction sur l'accessibilité qui sera publié sur nos sites Web externes et internes (année 1).
- Promouvoir la disponibilité du sous-titrage automatisé pour les vidéoconférences (année 1).
- Préparer et diffuser des renseignements sur la manière d'organiser des réunions accessibles (année 1).
- Promouvoir la disponibilité des mesures d'adaptation pour les employés participant à de grandes réunions en personne.

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

Ce que nous avons entendu

La [Directive sur la gestion de l'approvisionnement](#) du Conseil du Trésor impose la prise en compte des exigences en matière d'accessibilité dans les processus d'approvisionnement fédéraux. Il s'agit, entre autres, de donner une formation sur l'accessibilité, de veiller à ce que les clients tiennent compte de l'accessibilité, d'informer les entreprises des exigences en matière d'accessibilité et de documenter les raisons pour lesquelles les critères d'accessibilité ne sont pas inclus dans l'approvisionnement. L'organisation a soigneusement examiné l'ensemble de ses politiques, pratiques, programmes et services liés à l'approvisionnement en biens, services et installations et a déterminé qu'il n'y a pas d'obstacles à l'heure actuelle.

Où nous voulons être

- La Commission canadienne des grains achète des biens et des services qui sont accessibles par leur conception et inclusifs par défaut.

La conception et prestation des programmes et de services

Ce que nous avons entendu

Les consultations ont révélé qu'il faudrait obtenir plus de renseignements sur la capacité de nos programmes et services à répondre aux besoins d'accessibilité de nos clients. Les programmes et les services ne sont généralement pas conçus en consultation avec les personnes handicapées.

Où nous voulons être

- Tous les programmes et les services de la Commission canadienne des grains sont conçus et offerts de manière à être accessibles aux personnes handicapées.

Comment y parviendrons-nous?

- Concevoir un processus pour saisir la rétroaction des clients handicapés internes et externes afin de cerner et d'éliminer les obstacles dans nos programmes et services (année 1).
- Donner la priorité aux possibilités de formation sur la conception et la prestation de programmes et de services accessibles.
- Intégrer l'accessibilité dans tous les nouveaux programmes et les nouvelles politiques.
- Accroître la formation des gestionnaires sur les mesures d'adaptation en matière d'accessibilité (années 1 et 2).

Le transport

Ce que nous avons entendu

Nos consultations ont révélé que les employés de la Commission canadienne des grains qui voyagent pour le travail disposent de mesures d'adaptation et que les employés sont à l'aise de demander à leurs gestionnaires des arrangements relatifs au voyage. L'organisation a soigneusement examiné l'ensemble de ses politiques, pratiques, programmes et services liés au transport et a déterminé qu'il n'y a pas d'obstacles à l'heure actuelle.

Où nous voulons être

- Tous les membres du personnel connaissent la politique, les processus et les options quant aux mesures d'adaptation possibles lorsque l'employé doit voyager.

- Les offres d'emploi et les lettres d'offre précisent les exigences en matière de voyage et décrivent les mesures d'adaptation possibles.

Budget et allocation des ressources

Dans le but d'atteindre les objectifs indiqués ci-dessus, l'organisation a établi un budget de 65 000 \$ la première année pour la formation, la consultation d'experts en la matière externes, la promotion des activités liées à l'accessibilité et l'attribution de ressources visant à s'assurer que des progrès sont réalisés.

.

Annexe A – Mesures d’accessibilité pour l’année 1, par thème et domaine prioritaire

	Sensibilisation	Processus et examens	Consultation et collaboration	Formation
Culture	Années 1 et 2 - Élaborer une stratégie de communication pour accroître la sensibilisation : -orateurs; -Semaine nationale de l'accessibilité; -logo de l'accessibilité. - Fournir aux employés des renseignements sur le processus d'autodéclaration.	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.	Années 1 et 2 - Formation sur les mesures d’adaptation* pour tous les employés, y compris : - une séance spéciale pour les cadres intermédiaires; - une série de conférences sur l'invalidité.
Emploi	Année 1 Fournir des renseignements aux employés sur le processus d'autodéclaration afin de prévenir les obstacles éventuels.	Année 1 - Établir un processus d’évaluation des préjugés et des obstacles liés à l’accessibilité à toutes les étapes du processus d’évaluation des candidats. - Adopter le Passeport pour l’accessibilité en milieu de travail du GC pour favoriser les conversations sur les mesures d’adaptation au cours des discussions régulières sur la Gestion du rendement de la fonction publique (GRFP).	Années 1 et 2 Prévenir les obstacles, accroître la participation des personnes handicapées au processus d’évaluation.	Années 1 et 2 Formation sur l’embauche inclusive et les mesures d’adaptation pour les gestionnaires afin de prévenir et d’éliminer les obstacles.
Environnement bâti	Année 1 S’assurer que les employés connaissent les plans d’évacuation du site et conserver ces plans dans des endroits accessibles.	Année 1 Élaborer un système pour cerner et signaler les obstacles et s’assurer que les employés sont bien informés.	Années 1 et 2 Commencer à éliminer les obstacles existants et à prévenir les obstacles futurs en consultation avec l’équipe de gestion immobilière.	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.
Technologie de l’information et des communications (TIC)	Année 1 Communiquer des renseignements sur le Programme d’accessibilité, d’adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) à tous les employés.	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.	Années 1 et 2 Collaborer avec l’équipe de Gestion de l’information et services de technologie pour commencer à éliminer les obstacles existants qui ont été cernés.	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.
Communications	Année 1 - Promouvoir la disponibilité du sous-titrage codé automatisé pour les vidéoconférences. - Préparer et distribuer des renseignements sur la manière d’organiser des réunions accessibles afin de prévenir les obstacles.	Année 1 Créer un formulaire de rétroaction sur l’accessibilité qui sera affiché sur nos sites Web externes et internes**.	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.
Approvisionnement	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.
Programmes et services	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.	Aucune mesure prise à l’heure actuelle.

Transports	Aucune mesure prise à l’heure actuelle	Aucune mesure prise à l’heure actuelle	Aucune mesure prise à l’heure actuelle	Aucune mesure prise à l’heure actuelle
------------	--	--	--	--

* La formation a également été consignée sous les rubriques Emploi et Programmes et services. **Consigné sous Programmes et services.