



Plan sur l'accessibilité 2025 à 2027 d'Agriculture et Agroalimentaire Canada



Agriculture et
Agroalimentaire Canada

Agriculture and
Agri-Food Canada

Canada



Plan sur l'accessibilité 2025 à 2027 d'Agriculture et Agroalimentaire Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire, 2025

Version électronique disponible à l'adresse [Plan sur l'accessibilité 2025 à 2027 d'Agriculture et Agroalimentaire Canada - agriculture.canada.ca](https://agriculture.canada.ca/fr/plan-sur-laccessibilite-2025-a-2027)

No de catalogue. A1-36F-PDF
No AAC. 13327F
ISSN 2817-1527

Issued also in English under the title [*Agriculture and Agri-Food Canada's Accessibility Plan 2025 to 2027*](#)

Pour de plus amples renseignements, rendez-vous sur agriculture.canada.ca ou composez sans frais le 1-855-773-0241.



Sur cette page

Plan sur l'accessibilité 2025 à 2027 d'Agriculture et Agroalimentaire Canada	1
Renseignements généraux	4
Déclaration d'accessibilité.....	4
Rétroaction	5
Formats alternatifs	6
Comment communiquer avec nous	6
Message du sous-ministre	8
Message du Réseau des personnes en situation de handicap	9
Consultations	11
Consultations pour le plan	11
Ce que nous avons entendu	12
Les domaines de notre plan sur l'accessibilité	13
1. L'emploi	13
2. L'environnement bâti.....	14
3. Les technologies de l'information et des communications	15
4. Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications.....	16
5. L'acquisition de biens, de services et d'installations	17
6. La conception et la prestation de programmes et de services	18
7. Le transport.....	20
Perspectives sur l'avenir	21
Ressources	21



Renseignements généraux

Déclaration d'accessibilité

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) s'engage à devenir une organisation totalement accessible et inclusive. Des progrès ont été accomplis, mais il reste du travail à faire pour devenir un ministère exempt d'obstacles.

Il s'agit du deuxième plan sur l'accessibilité d'AAC. Il nous aidera à continuer d'améliorer l'accessibilité de manière claire et durable, en fonction des domaines énoncés dans la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).

Nous nous mettrons à la tâche en écoutant, en apprenant et en agissant. Alors que nous nous consacrons à la mise en place de ce plan, nous continuerons donc à compter sur la rétroaction du personnel, des personnes ayant une expérience vécue et d'autres parties concernées.

Notre ministère travaillera sans relâche pour mettre en place ce plan dans le respect des principes de la Loi canadienne sur l'accessibilité :

- la dignité;
- l'égalité des chances;
- l'accès exempt d'obstacles;
- les options significatives;
- la participation des personnes en situation de handicap à l'élaboration et à la conception de nos politiques, programmes, services et structures;
- le fait que les personnes peuvent être exclues ou victimes de discrimination, et ce, pour plusieurs raisons à la fois (intersectionnalité);
- l'atteinte du niveau d'accessibilité le plus élevé.

AAC s'engage à promouvoir les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité. Au moment de la publication de cette page, celle-ci répond aux normes d'accessibilité de la version 2.2, niveau AA, des [Règles pour l'accessibilité des contenus Web \(WCAG\) \(en anglais seulement\)](#). Cette norme est une recommandation de la [Ligne directrice sur l'utilisabilité de la technologie de l'information \(TI\) par tous](#) du gouvernement du Canada.



La Loi canadienne sur l'accessibilité prévoit un cycle de planification de trois ans. Le Règlement canadien sur l'accessibilité définit les échéances :

- Année 1 : Publier le plan sur l'accessibilité et le processus de rétroaction (décembre 2025).
- Année 2 : Publier un rapport d'étape sur la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité et la rétroaction reçue (décembre 2026).
- Année 3 : Publier un deuxième rapport d'étape (décembre 2027).

Ensemble, les membres du personnel d'AAC de tous les niveaux du Ministère travaillent à la mise en œuvre du présent plan sur l'accessibilité dans tous les domaines d'accessibilité énoncés dans la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Le présent plan sur l'accessibilité est notre promesse formelle envers tout notre personnel et toutes les personnes que nous servons : notre Ministère s'engage à créer des milieux, des services et des expériences accessibles, où chaque personne peut trouver sa place et se sentir valorisée et respectée.

Rétroaction

Vous pouvez soumettre vos commentaires en utilisant le [formulaire en ligne](#) ou en communiquant par courriel, téléphone ou courrier aux coordonnées indiquées ci-dessous.

C'est le directeur associé de l'accessibilité et du mieux-être des employés de la Direction générale des ressources humaines qui reçoit les commentaires au nom du Ministère.

Vous pouvez aussi utiliser notre processus de rétroaction pour nous faire part de vos commentaires et de vos idées. Nous sollicitons votre rétroaction sur :

- notre plan sur l'accessibilité;
- la façon que nous mettons en place le plan;
- les obstacles que vous pourriez rencontrer lorsque vous travaillez pour nous, que vous communiquez avec nous ou que vous accédez à nos programmes et services;
- notre processus de rétroaction.



Vous pouvez faire parvenir vos commentaires de façon anonyme ou en indiquant votre nom et vos coordonnées.

Nous utiliserons ces commentaires pour produire nos rapports d'étape et pour établir notre prochain plan sur l'accessibilité.

Formats alternatifs

Vous pouvez demander une copie de notre plan sur l'accessibilité, de notre rapport d'étape ou une description de notre processus de rétroaction dans un des formats suivants :

- papier;
- gros caractères;
- braille;
- audio ou électronique compatible avec les technologies d'adaptation visant à aider les personnes en situation de handicap.

Nous vous enverrons le format dont vous avez demandé dans les plus brefs délais. Les formats en braille et audio peuvent prendre jusqu'à 45 jours suivant la date de réception de la demande tandis que les copies papiers, gros caractères et électronique peuvent prendre jusqu'à 15 jours suivant la date de réception de la demande.

Comment communiquer avec nous

Pour obtenir plus de renseignements, transmettre vos commentaires ou demander un média substitut du présent plan, du rapport d'étape ou de la description de notre processus de rétroaction, vous pouvez :

- [remplir le formulaire de rétroaction en ligne](#)
- communiquer avec nous par courriel, à aafc.accessibility-accessibilite.aac@agr.gc.ca
- composer le 1-855-545-9575
- nous écrire par la poste au :



Bureau de l'accessibilité
Agriculture et Agroalimentaire Canada
1341, chemin Baseline
Ottawa (Ontario) K1A 0C5

Vous pouvez faire parvenir vos commentaires de façon anonyme ou en indiquant votre nom et vos coordonnées.

Nous confirmerons que nous avons bien reçu votre rétroaction, de la manière dont elle a été reçue, à moins qu'elle n'ait été envoyée de façon anonyme ou que vous ayez indiqué une autre préférence.



Message du sous-ministre

L'accessibilité est essentielle à la création d'une fonction publique plus inclusive et plus efficace. L'accessibilité n'est pas seulement une obligation légale en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité, mais aussi un reflet de la fonction publique que nous nous efforçons d'être. Nous voulons un milieu de travail qui valorise la diversité, élimine les obstacles et permet la pleine participation de tout le monde.

Le nouveau plan d'accessibilité du Ministère décrit nos objectifs, nos mesures clés ainsi que les résultats attendus dans les trois prochaines années. Il s'inspire des travaux réalisés dans le cadre de notre premier plan d'accessibilité et nous permettra d'apporter des améliorations en matière d'accessibilité pour le personnel et la population canadienne.

La conception de ce plan, dirigée par le Bureau de l'accessibilité d'AAC, a été éclairée par d'importantes consultations avec des personnes en situation de handicap et des partenaires de l'ensemble du Ministère. Ces conversations ont façonné les priorités figurant dans notre plan. Nous voulons mettre l'accent sur des expériences vécues et nous appuyer sur ce qui compte le plus pour les citoyens.

Pour créer un changement durable, l'accessibilité doit faire partie de la façon dont nous dirigeons, planifions et prenons des décisions. Au cours des trois prochaines années, nous aiderons les dirigeants à faire de l'accessibilité une partie essentielle de leur façon de travailler. Cela nous aidera à améliorer la façon dont nous faisons le suivi des progrès et à demeurer imputables, afin que tout le monde puisse voir les résultats de nos efforts.

Le Ministère est déterminé à travailler à l'égalité des chances de réussite et à contribuer à la croissance et au développement du secteur agricole et agroalimentaire.

Guidés par ce plan, nous progresserons ensemble vers un ministère plus fort et plus inclusif ainsi qu'une fonction publique plus accessible.

Lawrence Hanson

Sous-ministre



Message du Réseau des personnes en situation de handicap

Rien sans nous : Comment nous changeons la façon dont les gens perçoivent l'incapacité

Le Réseau des personnes en situation de handicap vise à changer la façon dont l'incapacité est perçue. Il ne s'agit pas de réparer quelque chose, mais plutôt de se donner les moyens d'améliorer le monde qui nous entoure, pour tous et toutes. Si nous voulons un Canada qui nourrit la créativité, veille au mieux-être des gens et est exempt de préjugés, il faut que les personnes exclues nous montrent une nouvelle voie à suivre.

Chacun vit l'incapacité de manière différente. Il est donc important d'écouter les histoires de toutes les personnes et de respecter leur expérience. Réunies, ces histoires nous montrent comment inclure tout le monde et les traiter avec dignité. Elles nous guident pour trouver de nouvelles et meilleures façons de concevoir la technologie, les règles et les espaces.

Il est essentiel d'éliminer les obstacles. Lorsque les espaces et les systèmes respectent la dignité et les droits des individus, tout le monde y gagne. En valorisant les différences, nous progressons ensemble et notre société devient plus forte et plus juste. Cela nous pousse à trouver de nouvelles et meilleures façons de concevoir les technologies, les règles et les espaces afin qu'ils soient inclusifs.

Dans le rôle de coprésidence, nous nous concentrons sur les sept domaines principaux qui suivent :

1. **Représentation** : Veiller à ce que les équipes de direction soient à l'écoute de notre communauté et de nos préoccupations. Nous leur demandons de tenir compte de nos besoins lorsqu'elles établissent des règles ou prennent des décisions.
2. **Communauté** : Créer un lieu sûr et accueillant où personne ne se sent seul. Les gens peuvent échanger, s'entraider et trouver des renseignements utiles.
3. **Éducation** : Aider chacun et chacune à mieux comprendre l'incapacité pour mettre fin aux idées et aux traitements injustes.



4. **Sensibilisation** : Sensibilisation aux questions liées à l'incapacité et déconstruction de mythes.
5. **Accessibilité** : Travailler avec l'équipe du Bureau de l'accessibilité afin d'améliorer l'accessibilité pour tout le monde. Ensemble, nous débusquons et éliminons les obstacles qui empêchent les gens de faire leur travail et de réussir. Nous contribuons à l'élimination des obstacles physiques, des problèmes technologiques et des attitudes injustes. Ensemble, nous concevons de meilleures règles et de meilleures façons de faire les choses.
6. **Équité en emploi** : Aider les personnes vivant avec un handicap à être embauchées et à progresser dans leur carrière. Nous devons respecter la législation et les objectifs du Canada. Ainsi, nous veillons à ce que le personnel vivant avec un handicap soit toujours traité avec équité.
7. **Défense des droits** : Renforcer la confiance des personnes handicapées. Veiller à ce que chacun et chacune bénéficie de soutien en cas de besoin. Veiller à ce que nous continuions à progresser en travaillant de concert avec nos principaux dirigeants et dirigeantes. Les conseiller sur la manière de rendre notre lieu de travail encore plus inclusif, bienveillant et propice à l'épanouissement de tous et toutes. En tant que membre du personnel, vous êtes les bienvenus dans notre réseau. Pour vous joindre à nous, écrivez à l'adresse aaaf.pwdn-rpsh.aac@agr.gc.ca.

Pamela Warburton et Elaine Howlett

coprésidentes du Réseau des personnes en situation de handicap



Consultations

Consultations pour le plan

Aux fins de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de son règlement d'application, le processus de consultation renvoie aux commentaires qu'AAC reçoit lorsqu'il consulte des personnes en situation de handicap dans le cadre de la préparation de ses plans sur l'accessibilité et de ses rapports d'étape. La consultation est un processus ciblé et d'une durée déterminée qui vise à recueillir des commentaires directement liés à ces documents. Les commentaires recueillis lors de cette consultation diffèrent de la rétroaction que notre ministère reçoit dans le cadre de son processus continu de rétroaction. Une rétroaction peut être donnée par n'importe qui, en tout temps, sur les obstacles à l'accessibilité, nos plans ou les améliorations que nous pourrions apporter pour assurer une plus grande accessibilité dans notre milieu de travail.

Les consultations concernant ce plan ont commencé avec le Réseau des personnes en situation de handicap. Le Bureau de l'accessibilité rencontre régulièrement les coprésidents du réseau pour discuter de sujets liés à l'accessibilité, de l'élaboration du plan sur l'accessibilité et des obstacles qui touchent les personnes en situation de handicap. En 2025, un sondage destiné aux employés en situation de handicap a permis de recueillir plus d'information sur des domaines hautement prioritaires du plan. Notre Bureau de l'accessibilité a créé le sondage et l'a diffusé dans différents formats accessibles par l'entremise du Réseau des personnes en situation de handicap sur une période de deux semaines.

À partir des résultats du sondage, le Bureau de l'accessibilité d'AAC a élaboré des mesures conjointement avec des intervenants de directions générales, de régions et de comités de gouvernance pour que les engagements tiennent compte à la fois de l'expérience vécue et des réalités opérationnelles.

AAC a participé au Projet d'amélioration des mesures d'adaptation (PAMA), une initiative d'un an dirigée par le sous-ministre champion des employés en situation de handicap. L'objectif était de permettre aux employés handicapés de la fonction publique d'obtenir plus facilement des mesures d'adaptation en milieu de travail. AAC a donc réalisé un examen méthodique du processus lié aux demandes de mesures d'adaptation. Plus de 180 employés vivant avec un handicap et cadres y ont participé. Lors de la première phase de cet examen, les participants ont répondu à un sondage sur le temps à investir, le coût et le degré de complexité du processus, puis ils ont fait partie de groupes de discussion pour examiner les réponses et les raisons pour lesquelles certaines étapes étaient difficiles ou inefficaces.



Lors de la deuxième phase, AAC a testé de nouveaux outils (prototypes) pour voir s'ils contribuaient à éliminer les obstacles. Les employés et les cadres les ont essayés, complétant différentes étapes du processus. Ils ont ensuite donné leur avis sur le temps requis et la facilité d'exécution des tâches. Les personnes qui ont participé aux essais ne possédaient pas toutes une expérience du processus relatif aux mesures d'adaptation. Les résultats de ce travail ont permis d'identifier les principaux obstacles et de choisir les mesures de suivi incluses dans notre plan d'accessibilité.

Nous améliorerons notre processus de consultation des personnes en situation de handicap en créant un cadre qui fera en sorte que la mobilisation soit équitable, inclusive et durable. Ce cadre visera à accorder la priorité à l'expérience vécue, à réduire la fatigue liée à la consultation et à créer des méthodes significatives et accessibles pour poursuivre la conversation.

Ce que nous avons entendu

Au moyen de consultations, de sondages et du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation, les participants ont donné une rétroaction très claire sur l'accessibilité à AAC. Voici les obstacles identifiés :

- les employés ont signalé des retards importants, des processus incompatibles, des responsabilités pas bien définies et des expériences stressantes lorsqu'ils demandent du soutien;
- les personnes en situation de handicap demeurent sous-représentées dans tous les rôles et à tous les niveaux, et ont du manque d'occasions de formation;
- il faut davantage de connaissances sur l'accessibilité, les mesures d'adaptation et les pratiques inclusives; de nombreux employés ont souligné l'importance d'améliorer la compréhension, et non seulement la conformité;
- le contenu, les outils et les pratiques de réunion hybrides ne respectent souvent pas les normes d'accessibilité, et les occasions de donner une rétroaction sur la communication sont considérées comme étant limitées et pas toujours valorisées;
- l'accessibilité physique varie d'un site à l'autre, et l'accessibilité n'est pas toujours prise en compte dans les processus d'approvisionnement;
- les employés ayant un handicap invisible ou ceux qui sont confrontés à de multiples formes de discrimination ont signalé des défis supplémentaires et une stigmatisation.



Malgré ces difficultés, les participants ont insisté sur le fait que des progrès sont possibles. Ils ont souligné que des processus plus clairs, une formation plus solide, une meilleure renforcement de la responsabilité et un suivi uniforme étaient les moyens les plus efficaces d'améliorer l'accessibilité.

Les domaines de notre plan sur l'accessibilité

Conformément aux domaines prioritaires de la Loi canadienne sur l'accessibilité, nous avons défini nos principaux engagements pour aider à bâtir un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040. Les mesures prévues sont organisées en fonction des sept domaines d'accessibilité définis dans la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Les engagements définis ici miseront sur des plans de mise en œuvre et d'exécution permanents pour chaque domaine prioritaire et sur la participation et la collaboration continues des personnes en situation de handicap.

1. L'emploi

Objectif

Notre objectif est de créer un milieu de travail où les employés se sentent habilités et outillés à chaque étape de leur carrière.

Obstacles liés à l'emploi relevés lors des consultations :

- Le processus de demande et de gestion des mesures d'adaptation n'est souvent pas bien défini et compliqué (trop de paperasse, mauvaise communication, soutien qui n'est pas respectueux ou équitable, besoins individuels non pris en compte, etc.).
- Les employés en situation de handicap peuvent entrer en collision à des obstacles pour faire progresser leur carrière et avoir un accès réduit aux possibilités de formation ou de perfectionnement.

Comment nous allons y arriver :

- **Mesure de suivi 1** : AAC créera une politique sur l'accessibilité selon les principes directeurs du modèle social du handicap et de la Loi canadienne sur l'accessibilité



- **Résultat** : AAC aura une politique claire favorisant l'accessibilité au moyen du modèle social du handicap
- **Mesure de suivi 2** : AAC élaborera une trousse d'outils à l'appui de la politique sur l'accessibilité, en fonction des leçons tirées de sa participation au PAMA et au projet pilote de solution numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (GC)
 - **Résultat** : AAC offrira aux employés et aux gestionnaires des outils pour les aider à intégrer les considérations relatives à l'accessibilité dans leur travail
- **Mesure de suivi 3** : AAC identifiera les obstacles au perfectionnement professionnel des personnes en situation de handicap et apportera des changements afin de réduire ou d'éliminer ces obstacles
 - **Résultats** :
 - AAC identifiera les obstacles qui limitent les possibilités de perfectionnement d'avancement professionnel des personnes en situation de handicap
 - AAC veillera à ce que les personnes en situation de handicap aient un accès équitable aux possibilités de perfectionnement d'avancement professionnel. Les employés se sentiront soutenus pour concilier leurs besoins en matière de mesures d'adaptation et leur croissance professionnel
- **Mesure de suivi 4** : AAC reconnaîtra les contributions à l'accessibilité
 - **Résultat** : souligner et promouvoir les contributions significatives qui améliorent l'accessibilité dans l'ensemble de notre ministère
- **Mesure de suivi 5** : Mettre en œuvre les conclusions du rapport du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation d'AAC
 - **Résultat** : fournir aux personnes en situation de handicap un accès opportun à des mesures d'adaptation en milieu de travail au moyen de processus normalisés et simplifiés

2. L'environnement bâti



Objectif

Notre objectif est de créer des bâtiments et des espaces faciles à utiliser et accueillants pour tous ceux qui les utilisent.

Obstacles liés à l'environnement bâti relevés lors des consultations :

- L'accessibilité varie selon les sites, les bâtiments et les espaces partagés (comme les toilettes, les cuisines et les couloirs), et certains changements de conception ont introduit de nouveaux obstacles ou des préoccupations en matière de sécurité.

Comment nous allons y arriver :

- **Mesure de suivi 6** : AAC élaborera et mettra à l'essai une norme de service pour repérer et éliminer les obstacles physiques dans les immeubles loués et non loués dans la région de la capitale nationale
 - **Résultat** : les employés en situation de handicap dans la région de la capitale nationale feront face à moins d'obstacles physiques en milieu de travail grâce à des processus d'accessibilité plus rapides et plus uniformes
- **Mesure de suivi 7** : AAC ajoutera des considérations relatives à l'accessibilité aux listes d'inspection des lieux de travail existantes
 - **Résultat** : AAC veillera à ce que l'accessibilité fasse partie des inspections de sécurité régulières en milieu de travail

3. Les technologies de l'information et des communications

Objectif

Notre objectif est de veiller à ce que tout le monde puisse accéder aux mêmes renseignements et recevoir les mêmes services au moyen des technologies de l'information.

Obstacles liés aux technologies de l'information et des communications relevés lors des consultations :



- Les sites et documents internes ne sont pas toujours accessibles. Par exemple, certaines pages Web internes comportent parfois du contenu qui crée des obstacles pour les utilisateurs.
- Le contenu écrit numérique n'est pas toujours en langage clair ou accessible dans des formats accessibles.

Comment nous allons y arriver :

- **Mesure de suivi 8** : AAC examinera les 25 pages Web internes les plus consultées et les 10 formulaires les plus utilisés pour en vérifier l'accessibilité selon les règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG)
 - **Résultat** : AAC identifiera les obstacles à l'accessibilité dans le contenu numérique interne
- **Mesure de suivi 9** : En fonction des résultats de la mesure 8, AAC élaborera des outils, des ressources et des procédures pour favoriser une plus grande accessibilité à l'interne
 - **Résultat** : les outils et les ressources d'AAC amélioreront l'accessibilité et préviendront les obstacles futurs
- **Mesure de suivi 10** : Les responsables du contenu des pages et des formulaires visés à la mesure 8 seront outillés pour améliorer l'accessibilité et éliminer les obstacles relevés
 - **Résultat** : les propriétaires de contenu apprendront comment améliorer l'accessibilité et appliquer ces principes dans le cadre de leur travail

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

Objectif

Notre objectif est de donner aux gens la possibilité de communiquer et de participer de la façon qui répond le mieux à leurs besoins en matière d'accessibilité.



Obstacles liés aux communications, autres que les technologies de l'information et des communications relevés lors des consultations :

- Les employés en situation de handicap ne peuvent pas accéder à l'information, telle que :
- Les messages et les renseignements clés ne sont pas toujours communiqués de manière que tout le monde puisse les comprendre ou les utiliser.
- Souvent, les organisateurs d'événements et de réunions ne communiquent pas les coordonnées des participants ayant besoin de mesures d'adaptation, et le suivi est incompatible.
- Les employés en situation de handicap ont peu d'occasions de donner une rétroaction sur des événements, des réunions ou des communications, et souvent, les gens ne savent pas avec qui communiquer.

Comment nous allons y arriver :

- **Mesure de suivi 11** : AAC mettra à l'essai des pratiques à adopter en matière d'accessibilité en lien avec les réunions et en fera la promotion dans le cadre d'assemblées générales, de réunions et d'événements majeurs ciblés
 - **Résultat** : les pratiques de réunion accessibles sont toujours utilisées et régulièrement encouragées à l'échelle d'AAC
- **Mesure de suivi 12** : AAC élaborera des outils et des ressources sur les pratiques à adopter en matière d'accessibilité en lien avec les réunions en consultation avec les personnes en situation de handicap
 - **Résultat** : AAC disposera d'outils et de ressources bien définis pour aider le personnel à planifier et à tenir des réunions accessibles

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

Objectif

Notre objectif est de mettre en œuvre des processus d'approvisionnement accessibles et efficaces afin de réduire au minimum les retards et de veiller à ce que les biens, les services et les installations répondent aux besoins en matière d'accessibilité.



Obstacles liés à l'acquisition de biens, de services et d'installations relevés lors des consultations :

- Les considérations relatives à l'accessibilité ne sont pas appliquées de façon uniforme dans le cadre de l'approvisionnement. Bien qu'il existe des formations et des guides, on ne sait pas si ceux-ci sont utilisés efficacement, et le processus pour garantir que les achats répondent aux besoins en matière d'accessibilité demeure un obstacle.
- Le fait de tarder à offrir les produits ou services requis et des malentendus sur les exigences en matière de mesures d'adaptation peuvent faire en sorte que les solutions ne répondent pas aux besoins d'une personne visée par l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Comment nous allons y arriver :

- **Mesure de suivi 13** : AAC évaluera l'efficacité des considérations en matière d'accessibilité ajoutées aux processus d'approvisionnement, de la planification à la prise de décisions
 - **Résultat** : les considérations supplémentaires d'AAC en matière d'accessibilité dans le cadre du processus d'approvisionnement sont efficaces et aident à éliminer les obstacles liés à l'approvisionnement
- **Mesure de suivi 14** : AAC examinera les pratiques d'approvisionnement actuelles pour identifier les obstacles lors de l'achat de solutions d'adaptation et mettra à l'essai des moyens d'améliorer l'efficacité, y compris la mise en œuvre de notre Projet d'amélioration des mesures d'adaptation en visant principalement à aider les gestionnaires à accéder au fonds centralisé pour les mesures d'adaptation
 - **Résultat** : l'achat de solutions d'adaptation est facile et rapide, soutenu par la mise en œuvre de notre Projet d'amélioration des mesures d'adaptation

6. La conception et la prestation de programmes et de services

Objectif



Notre objectif est de concevoir et d'offrir des programmes et services accessibles grâce à des consultations significatives.

Obstacles liés à la conception et à la prestation de programmes et de services relevés lors des consultations :

- Les employés en situation de handicap ne sont pas toujours consultés lors de la conception et de la prestation des programmes et services.
- Lorsque des consultations ont lieu, elles ne sont pas toujours significatives, et certains besoins peuvent être négligés.

Comment nous allons y arriver

- **Mesure de suivi 15 :** Mettre en œuvre le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et l'intégrer aux politiques et aux procédures en place
 - **Résultat :** favorise un milieu de travail inclusif grâce à un outil cohérent et centré sur les employés qui permet de consigner et de communiquer les besoins en matière d'adaptation
- **Mesure de suivi 16 :** AAC mettra à contribution ses structures de direction actuelles pour accroître la visibilité et aider les directions générales à réaliser des progrès quant aux priorités en matière d'accessibilité
 - **Résultat :** les dirigeants d'AAC seront plus responsables et plus conscients, et ils travailleront ensemble pour faire progresser les priorités en matière d'accessibilité
- **Mesure de suivi 17 :** AAC élaborera une politique et une trousse d'outils sur l'accessibilité fondées sur les principes directeurs du modèle social du handicap et de la Loi canadienne sur l'accessibilité
 - **Résultat :** AAC dispose d'une politique sur l'accessibilité claire et fondée sur le modèle social du handicap
- **Mesure de suivi 18 :** Appliquer une perspective d'analyse comparative entre les sexes (ACS) plus pour veiller à ce que les activités de consultation englobent une gamme diverse de personnes en situation de handicap et tiennent compte de facteurs croisés, comme le sexe, la culture et l'emplacement géographique



- **Résultat** : AAC inclura dans sa trousse d'outils des directives claires sur la tenue de consultations significatives auprès de personnes en situation de handicap

7. Le transport

Objectif

Notre objectif est d'éliminer les obstacles auxquels les employés peuvent faire face sur leur itinéraire de circulation, comme le trajet qu'une personne prend pour se rendre d'un endroit à un autre à l'intérieur d'un immeuble, d'un site ou d'une pièce.

Obstacles liés au transport relevés lors des consultations :

- Les obstacles aux déplacements qui peuvent se poser lors d'activités de prise de décisions, de planification et de mobilisation ne sont pas pris en compte.

Comment nous allons y arriver

- **Mesure de suivi 19** : AAC mettra à jour le protocole d'inspection de la sécurité du site pour y inclure les considérations relatives à l'itinéraire de circulation
 - **Résultat** : AAC veillera à ce que l'accessibilité fasse partie des inspections de sécurité régulières en milieu de travail
- **Mesure de suivi 20** : AAC inclura dans la trousse sur l'accessibilité des considérations relatives à l'itinéraire de circulation lors d'activités de prise de décisions, de planification et de mobilisation
 - **Résultat** : AAC aura une politique claire favorisant l'accessibilité au moyen du modèle social du handicap
- **Mesure de suivi 21** : AAC créera des directives sur l'accessibilité et sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les employés en déplacement
 - **Résultat** : l'accessibilité est une considération principale pour les employés en déplacement, ce qui réduit ou élimine les obstacles à l'avance



Perspectives sur l'avenir

Pendant la mise en place de notre plan sur l'accessibilité, nous préparerons régulièrement des rapports d'étape dans le cadre de nos obligations en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité et du Règlement canadien sur l'accessibilité.

Pour ce faire, nous allons :

- tenir compte des commentaires que nous recevons dans le cadre de notre processus de rétroaction;
- la tenue de consultations significatives auprès de personnes en situation de handicap pour nous aider à la préparation des rapports d'étape;
- rendre compte de ces progrès.

Il faut du temps et des efforts soutenus pour accomplir de véritables progrès. Nous sommes déterminés à établir un changement durable. Le présent plan représente une étape importante par rapport à notre objectif à long terme, qui est de créer un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040.

Ressources

- [Glossaire](#)
- [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)
- [Règlement canadien sur l'accessibilité](#)
- [Résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#)
- [Résumé du Règlement canadien sur l'accessibilité](#)