



Agence canadienne
d'inspection des aliments

Canadian Food
Inspection Agency

Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 pour l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)



Sur cette page

- [Message du président et du premier vice-président de l'ACIA](#)
- [Renseignements généraux](#)
 - [Aperçu du rapport d'étape](#)
 - [Processus de rétroaction de l'ACIA](#)
- [Mise à jour sur les progrès](#)
 - [Objectif 1 : améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap](#)
 - [Objectif 2 : rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à toutes et à tous](#)
 - [Objectif 3 : améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti et le transport](#)
 - [Objectif 4 : concevoir et offrir des programmes et des services accessibles \(y compris en matière d'approvisionnement\)](#)
 - [Objectif 5 : créer et maintenir une culture de l'accessibilité](#)
- [Rétroaction](#)
- [Consultations](#)
 - [Résultats des consultations](#)
- [Rétroaction sur le présent rapport](#)
- [Rapports d'étape élaborés par d'autres institutions](#)

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Santé, 2025.

ISSN 2818-8241 N° du catalogue : A101-32F-PDF

Also available in English.

Message du président et du premier vice-président de l'ACIA

Nous avons le plaisir de présenter le deuxième rapport d'étape annuel sur le Plan d'accessibilité de l'ACIA pour l'année 2024. Le présent rapport souligne l'engagement sans faille de l'agence à créer un milieu de travail entièrement accessible, respectueux et inclusif, qui donne aux membres du personnel en situation de handicap les moyens de s'épanouir et fait progresser les objectifs de notre Plan d'accessibilité.

Nos efforts ont pris de l'ampleur à la suite du lancement du Plan d'accessibilité de l'ACIA, élaboré en réponse à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et à l'[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale de 2021 du greffier du Conseil privé](#). Le Plan d'accessibilité est un élément clé de notre stratégie et de notre plan d'action en matière de diversité et d'inclusion 2022 à 2025 et continuera d'être au centre de la prochaine version de ce plan, démontrant ainsi notre dévouement à favoriser la diversité, l'équité et l'accessibilité au sein de l'agence.

La vision de l'ACIA en matière d'accessibilité consiste à établir et à soutenir un milieu de travail entièrement accessible, respectueux et inclusif, qui valorise les personnes en situation de handicap et leur donne les moyens de s'épanouir. Pour concrétiser cette vision, notre Plan d'accessibilité met l'accent sur 5 objectifs :

1. améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap;
2. rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à toutes et à tous;
3. améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti et le transport;
4. concevoir et offrir des programmes et des services accessibles (y compris en matière d'approvisionnement);
5. créer et maintenir une culture de l'accessibilité (laquelle comprend les communications autres que les technologies de l'information et des communications).

En réfléchissant aux progrès réalisés en 2024, nous reconnaissons que nous sommes sur la voie de la transformation. Il est important de reconnaître les contributions de nos membres du personnel, de nos parties prenantes et de nos partenaires pour nous aider à atteindre les jalons que nous célébrons aujourd'hui.

Nous nous engageons encore à poursuivre l'évaluation et l'amélioration. Nous évaluerons nos progrès chaque année et nous examinerons et affinerons notre plan tous les 3 ans. Nous nous appuierons sur notre cadre de mesure du rendement et sur la rétroaction de nos membres du personnel pour suivre notre succès et déterminer les domaines à améliorer.

La réussite de notre Plan d'accessibilité dépend de la participation active de chaque membre de l'ACIA. Nous encourageons l'ensemble des membres du personnel à approfondir leur compréhension de l'accessibilité, à communiquer avec les personnes en situation de handicap pour mieux comprendre leurs expériences et à contribuer activement à la promotion d'une culture accessible. Ensemble, nous pouvons concrétiser notre vision et contribuer à l'ambition du gouvernement du Canada d'être la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive au monde.

Paul MacKinnon

Président

J.-G. Forgeron

Premier vice-président

Renseignements généraux

Aperçu du rapport d'étape

Le deuxième rapport d'étape annuel sur le Plan d'accessibilité de l'ACIA offre une évaluation complète de nos efforts pour favoriser l'accessibilité et l'inclusion au sein de l'ACIA. Nous avons structuré notre rapport de manière à respecter les rubriques obligatoires énoncées à [l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité \(Objet de la loi\)](#) tout en fournissant un compte rendu clair et détaillé de nos progrès.

Le rapport d'étape aborde les domaines prioritaires suivants :

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

Dans chacun de ces domaines, nous décrivons les progrès accomplis dans la suppression ou la prévention des obstacles relevés dans notre plan d'accessibilité, nous donnons un aperçu des échéances et des mesures mises à jour, nous signalons les nouveaux obstacles qui ont été portés à notre attention et nous discutons des plans à long terme qui continuent à façonner notre parcours en matière d'accessibilité.

Dans nos rapports d'étape, nous fournissons également des renseignements complets sur :

- la manière dont nous interagissons avec les personnes en situation de handicap pour recueillir leurs points de vue et leurs expériences;
- les méthodes que nous avons employées pour recueillir les commentaires et rendre compte des renseignements précieux que nous avons reçus dans le cadre de ce processus;
- la manière dont la rétroaction reçue des personnes en situation de handicap a guidé et influencé nos démarches et notre prise de décision.

La directrice exécutive, Direction de la diversité et santé en milieu de travail sera responsable de la supervision, du suivi et de l'établissement de rapports sur le Plan d'accessibilité et les rapports d'étape de l'ACIA.

Remarque sur l'utilisation

Les défenseuses et défenseurs des droits des personnes en situation de handicap, y compris le gouvernement, conseillent d'utiliser une formulation axée sur la personne (« personne en situation de handicap »).

Processus de rétroaction de l'ACIA

Le chef de la Direction générale de la diversité et santé en milieu de travail aura la responsabilité de recevoir les commentaires sur les obstacles et l'accessibilité à l'ACIA.

La rétroaction peut être fournie par formulaire en ligne, par téléphone, par la poste et par courriel.

Nous accuserons réception de tous les commentaires relatifs à l'accessibilité de la même manière qu'ils ont été reçus, à l'exception des commentaires envoyés de manière anonyme.

Par formulaire en ligne :

[Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#)

Par téléphone :

Les lignes téléphoniques sont ouvertes de 8 h à 20 h (heure de l'Est), du lundi au vendredi.

Sans frais : 1-855-670-0943

Par la poste :

Agence canadienne d'inspection des aliments
a/s Équipe responsable de l'accessibilité
1400, chemin Merivale, Tour 2
Étage 2, pièce 128
Ottawa (Ontario) K1A 0Y9

Par courriel :

cfia.accessibility-accessibilite.acia@inspection.gc.ca

Ces coordonnées permettront aux membres du personnel de l'ACIA et au public de faire ce qui suit :

- demander le Plan d'accessibilité de l'ACIA ainsi que les rapports d'étape sur l'un des supports de substitution décrits au paragraphe 8(2) du [Règlement canadien sur l'accessibilité : DORS/2021-241](#);
- demander la description du processus de rétroaction de l'ACIA sur l'un des supports de substitutions décrits au paragraphe 9(5) du [Règlement canadien sur l'accessibilité : DORS/2021-241](#);
- fournir une rétroaction à l'ACIA sur les obstacles et l'accessibilité.

Ces options de contact sont conçues pour faciliter la communication entre l'ACIA et ses membres du personnel, ainsi que le public, en mettant l'accent sur la promotion de l'accessibilité et la conformité avec les exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Votre contribution et vos commentaires sont très appréciés, car nous travaillons ensemble pour créer un Canada plus inclusif et plus accessible.

Mise à jour sur les progrès

Objectif 1 : améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap

L'emploi

Afin de favoriser un environnement de travail plus accessible, l'ACIA a mis en œuvre plusieurs initiatives décrites dans le présent rapport pour améliorer les possibilités d'emploi et la représentation des personnes en situation de handicap. L'objectif 1 du Plan d'accessibilité de l'agence met l'accent sur la détermination et l'élimination des obstacles et la mise en place de systèmes et de processus accessibles pour le recrutement, le maintien en poste et la promotion.

L'engagement de l'ACIA en faveur de la diversité et de l'accessibilité se manifeste par sa participation à diverses initiatives de recrutement ciblé de personnes en situation de handicap. Ces initiatives comprennent :

- la participation à des salons de l'emploi ciblés dans les universités et collèges locaux à l'échelle du pays;
- la collaboration avec des organismes, tels que VivreJouerTravailler, dans le cadre du Groupe de la stratégie fédérale sur l'emploi (GSFE), qui visent à aider les employeurs à embaucher et à accueillir des personnes en situation de handicap;
- la promotion des répertoires ciblés pour les personnes en situation de handicap dans les domaines des données et des politiques, de la technologie numérique et de la finance;
- la mise au point d'un répertoire d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap, achevé au début de l'année 2024;
- la mise au point d'un bassin national externe au niveau d'entrée pour les groupes et niveaux de classification CR-04/CR-05/AS-01 pour les personnes en situation de handicap, qui a obtenu 395 candidatures.

L'agence continue d'encourager le recours à un bassin de talents établi en collaboration avec la Commission de la fonction publique et les autres ministères fédéraux, plus précisément pour les personnes en situation de handicap dans le domaine scientifique. La Direction générale des ressources humaines (DGRH) a participé activement à toutes les étapes du processus, y compris à l'élaboration des critères de mérite et de l'affiche et à la création des documents d'évaluation, et a fourni un soutien à chaque phase du processus de dotation. À ce jour, l'agence a embauché 2 personnes issues de ce bassin, qui reste à la disposition des gestionnaires d'embauche.

L'ACIA continue de tenir à jour et de promouvoir auprès des gestionnaires d'embauche une liste de sources de talents au titre de l'équité en matière d'emploi, communiquée dans le cadre de la création des procédés de dotation comme solution de rechange aux mécanismes de dotation traditionnels. Les conseillères et conseillers en ressources humaines se reportent régulièrement à cette liste lors de la présentation d'options de dotation aux gestionnaires. En outre, l'agence a créé à l'intention des gestionnaires et des conseillères et conseillers en dotation opérationnelle un dossier d'information qui souligne les options en matière de diversité et d'inclusion à chaque étape du processus de recrutement.

De plus, elle a intégré les aspects relatifs à l'accessibilité aux stratégies de planification des ressources humaines au niveau des directions générales. Ces aspects sont désormais un aspect essentiel du processus de planification des ressources humaines et s'étendront à toutes les stratégies élaborées à l'avenir à l'échelle de l'agence.

L'ACIA a récemment mis à jour le sondage sur la planification des RH, qui donne aux directions générales la possibilité de cerner les défis liés à l'équité ou à l'accessibilité, les domaines à améliorer et les mesures de soutien nécessaires au cours du processus de détermination des écarts au sein de la direction générale. L'agence détermine les risques et fournit des stratégies d'atténuation en cas d'écart ou de risque cerné dans le processus de planification des RH.

Pour faciliter la compréhension de la situation actuelle de l'agence et appuyer la prise de décisions futures, les cadres supérieurs des directions générales, dans le cadre du processus de planification des RH, reçoivent des données sur leur effectif, qui comprennent des renseignements ciblés concernant les groupes professionnels, le degré de sous-représentation dans la direction générale, les taux de roulement par année et les taux historiques de croissance ou de réduction d'une année à l'autre.

Afin de corriger les écarts de représentation et les problèmes de sous-représentation, l'ACIA a adopté une approche globale. Elle a créé un groupe de travail, composé de spécialistes en la matière dans l'ensemble des ressources humaines, qui travaille activement à déterminer les préoccupations relatives à la sous-représentation au sein de l'ACIA, à mener des consultations à leur sujet et à mettre en œuvre des recommandations visant à y remédier au moyen de propositions liées au recrutement, au maintien en poste et au développement de carrière.

Pour combler les écarts de représentation, la DGRH compile et analyse les données relatives à l'équité en matière d'emploi et à la disponibilité de la main-d'œuvre. Ces données servent à orienter les discussions avec les gestionnaires lorsqu'ils déterminent les stratégies à employer pour réduire les écarts au sein de leurs groupes. La DGRH prépare et communique ces renseignements aux conseillères et conseillers en dotation, qui en discutent à leur tour avec les gestionnaires d'embauche. Ces renseignements appuient les conversations sur les écarts de représentation dans la direction générale de la région. L'analyse approfondie permet de

comprendre clairement où ces écarts existent, ce qui permet d'élaborer des stratégies ciblées pour les combler. De plus, la vice-présidence (VP) de chaque direction générale a accès aux comparaisons entre la représentation de l'équité en matière d'emploi de la direction générale et la disponibilité de la main-d'œuvre et aux analyses des écarts dans le cadre du tableau de bord de la VP dans ExploreHR.

L'ACIA a lancé une campagne d'auto-identification. À ce jour, l'agence a distribué un message du président à tout le personnel pour rappeler l'importance de l'auto-identification et, au début de 2024, a envoyé un message aux gestionnaires pour encourager les discussions sur l'auto-identification avec leurs équipes. L'ACIA crée des témoignages mettant en vedette des bénévoles de différents groupes de membres du personnel qui ont choisi de s'auto-identifier. Le premier témoignage en forme de vidéo est en cours de révision et intègre des éléments de marque, notamment des logos d'auto-identification et un jeu de couleurs soigneusement sélectionné, pour assurer une apparence constante et cohérente pour la campagne. Le taux de réponse au questionnaire d'auto-identification de l'ACIA était de 94,2 % en date du 31 mars 2024.

L'agence reconnaît que la création d'un processus d'emploi entièrement accessible ne se limite pas à combler les écarts de représentation et à embaucher des personnes en situation de handicap. Pour mieux soutenir les membres du personnel en situation de handicap, l'ACIA a pris des mesures pour améliorer le maintien en poste et éliminer les obstacles dans ce domaine. À cette fin, l'ACIA a mis en place un certain nombre de ressources qualifiées qui permettent une approche de gestion des cas à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (OMA), créant ainsi un réseau national pour fournir un soutien et des services d'hébergement essentiels. Ces professionnelles et professionnels dévoués jouent un rôle essentiel dans la gestion des cas de mesures d'adaptation, la sensibilisation et l'aide apportée aux gestionnaires dans l'exercice de leurs responsabilités. De plus, l'ACIA a organisé une série de séances de sensibilisation pour promouvoir le lancement national de ces services, ainsi que des séances plus approfondies sur l'OMA et les rôles et responsabilités connexes.

L'agence élabore actuellement une stratégie de déploiement pour améliorer la sensibilisation et la communication sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation, qu'elle lancera en parallèle avec les mises à jour du contenu intranet de l'ACIA. Elle a élaboré et lancé le contenu intranet sur Merlin, le portail interne des membres du personnel, en tant que guichet unique pour l'accessibilité, les mesures d'adaptation et le bien-être, que les gestionnaires et les membres du personnel peuvent consulter pour obtenir des renseignements importants et pertinents.

Des séances de sensibilisation des gestionnaires ont déjà commencé dans le cadre de l'initiative du projet pilote d'une école de supervision et de gestion menée par la Direction générale des opérations, ainsi que dans d'autres cadres comme les réunions au niveau de la direction et les tables de Santé et sécurité au travail. Dans le cadre de l'élaboration des divers outils, l'ACIA a consulté des spécialistes en la matière qui ont eu l'occasion de faire part de

leurs commentaires et de leur rétroaction. L'agence a organisé à l'intention des membres du personnel des séances d'information qui ont fourni une orientation sur le financement de l'accessibilité et le remboursement par l'intermédiaire du Bureau des mesures d'adaptation en santé, ce qui a sensibilisé les membres du personnel en situation de handicap aux ressources disponibles et travaillé à réduire les obstacles qui les empêchent d'y accéder.

L'ACIA continue d'utiliser le répertoire national des membres des comités de sélection diversifiés, qui comprend des volontaires issus de groupes en quête d'équité qui sont déterminés à soutenir les gestionnaires dans les procédés de sélection. Ce répertoire vise à garantir des évaluations justes et impartiales des candidatures et à favoriser une main-d'œuvre plus diversifiée et inclusive. Les personnes qui participent au répertoire peuvent aider les gestionnaires avec diverses étapes du processus d'embauche, comme la présélection des candidatures, l'examen des évaluations écrites, la tenue d'entrevues et la rétroaction aux candidatures. La rétroaction des conseillères et conseillers en dotation des RH et des gestionnaires d'embauche a été généralement positive, bon nombre de ces personnes ayant proactivement sollicité des renvois.

L'agence continue d'encourager les responsables de direction générale à tenir compte des considérations liées à l'équité, à la diversité, à l'inclusion (EDI) et à l'accessibilité au moment de nommer des membres du personnel non cadres à des postes de direction. Les données sur l'EDI servent à veiller à ce que les futures dirigeantes ou futurs dirigeants, qu'ils soient cadres ou non, aient un accès égal aux programmes de perfectionnement et de formation en leadership. De plus, la politique actuelle sur les langues officielles de l'ACIA permet aux gestionnaires de faire des nominations non impératives pour des raisons d'invalidité ou d'équité en matière d'emploi afin d'accélérer la dotation, tout en s'engageant à offrir une formation linguistique pour permettre aux personnes nommées de répondre aux exigences du poste.

Objectif 2 : rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à toutes et à tous

Technologies de l'information et des communications

L'ACIA continue de réaliser des progrès considérables pour rendre ses technologies de l'information et des communications (TIC) accessibles à l'ensemble des membres du personnel. Pour y parvenir, la Direction générale des services numériques (DGSN) a créé un groupe de travail sur l'accessibilité qui réunit les spécialistes en la matière de la direction générale et de l'Agence, afin d'échanger les pratiques exemplaires et de collaborer avec d'autres ministères pour améliorer l'accessibilité aux TIC au sein de l'ACIA. Dans le cadre de cet effort, la DGSN a lancé un examen de l'accessibilité des TIC pour évaluer l'état actuel des TIC de l'ACIA, en mettant l'accent sur l'accès à l'information et aux données, les logiciels

technologiques et le matériel. Cet examen a permis de cerner plusieurs obstacles clés à l'accessibilité, notamment :

- des problèmes de compatibilité avec les technologies d'assistance;
- un manque de soutien centralisé pour l'accessibilité et les mesures d'adaptation;
- des interfaces utilisateur qui manquent d'uniformité et qui ne sont pas intuitives;
- une documentation et une formation inaccessibles;
- une communication et une réactivité médiocres concernant les requêtes liées à l'accessibilité.

L'ACIA a consulté plusieurs parties prenantes internes et externes pour cerner ces obstacles, y compris le Réseau des personnes en situation de handicap, le Réseau d'accessibilité des employés, le Bureau des mesures d'adaptation en santé, le Bureau responsable des mesures d'adaptation et le Centre de service à la clientèle des TI.

En outre, la DGSN s'est jointe à plusieurs communautés de pratique pangouvernementales sur l'accessibilité afin de s'inspirer des initiatives d'autres organisations pour améliorer l'accessibilité aux TIC : la Communauté de pratique du langage clair, la Communauté de pratique sur l'inclusion des personnes vivant avec un handicap et les mesures d'adaptation en milieu de travail. La DGSN a également consulté Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour en apprendre davantage sur son Bureau d'accessibilité des TI et ses stratégies. L'ACIA prévoit tirer parti de la formation gratuite sur l'accessibilité d'EDSC pour éduquer les membres du personnel de l'ACIA, y compris les développeuses et développeurs. La DGSN a également collaboré avec l'équipe du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (Programme d'AATIA) à Services partagés Canada (SPC) pour comprendre comment améliorer l'accessibilité aux TIC. Il a fallu étudier comment les membres du personnel peuvent accéder au Programme d'AATIA, aux technologies, outils, formations et ressources disponibles, y compris la bibliothèque de prêts et une formation ciblée sur l'accessibilité pour les professionnelles et professionnels des TI.

Pour s'assurer que les nouvelles technologies sont inclusives dès le départ, la DGSN intègre une liste de vérification de l'accessibilité dans le processus du Laboratoire d'expérience en activation numérique. En outre, la DGSN collabore avec le Bureau de gestion des projets de l'organisation de l'ACIA pour intégrer les points de contrôle de l'accessibilité dans la liste de vérification du point 2a du niveau 1 et les exigences opérationnelles de haut niveau dans le Cadre de gestion des projets de l'organisation.

L'ACIA a pris un certain nombre de mesures pour améliorer l'accessibilité de son environnement des TIC. La DGSN travaille à la création d'une page de renvoi sur l'accessibilité dans la base de connaissances du Centre de service à la clientèle des TI, qui

établira un lien vers tous les articles intéressants concernant les connaissances sur l'accessibilité. La DGSN en est également au stade préliminaire de la conception d'une page SharePoint sur l'accessibilité en matière de GI-TI afin de centraliser les ressources en matière d'accessibilité pour les membres du personnel. En outre, la DGSN a élaboré un guide sur la création de documents accessibles dans Microsoft Word, PowerPoint et Excel, qui comprend des instructions étape par étape et des listes de vérification. Ce guide est en cours d'approbation et sera communiqué au personnel sous peu, de même que d'autres ressources sur l'accessibilité dans SharePoint.

L'ACIA a créé une page Web interne intitulée « Accessibilité Web à l'agence », qui décrit les exigences en matière d'accessibilité pour tous les produits de communication. Cette page détaille les responsabilités des membres du personnel qui créent du contenu et fournit des liens vers des ressources qui appuient la création proactive de communications et de contenu Web accessibles. L'agence l'a élaborée dans le cadre de sa transition vers un nouveau système de gestion du contenu Web, qui comprend des outils intégrés pour aider à assurer la conformité aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG). Ce système simplifie le processus de maintien des normes d'accessibilité pour le contenu Web et comprend un module complémentaire sur la lisibilité du contenu qui fournit des notes de lisibilité et des commentaires aux propriétaires de contenu dans un esprit d'amélioration continue.

De plus, l'ACIA a mis en place un processus qui exige que les responsables de direction générale approuvent le contenu et présentent un plan d'atténuation pour tout contenu Web qui ne répond pas aux normes d'accessibilité. À ce jour, aucune demande d'approbation n'a été reçue, ce qui souligne l'approche proactive qu'adopte l'ACIA dans la résolution des problèmes d'accessibilité.

Pour accroître la sensibilisation et promouvoir la mobilisation, le responsable de l'accessibilité de la DGSN a commencé à envoyer des mises à jour trimestrielles au personnel de la DGSN sur les principales activités et initiatives en matière d'accessibilité au sein de la direction générale. La DGSN a également continué de présenter un article « Pleins feux sur l'accessibilité » dans le bulletin de sa direction générale, afin d'informer les membres du personnel sur des sujets tels que les fonctions d'accessibilité de Microsoft Teams, l'utilisation de PowerPoint Live pour les présentations accessibles, et l'application de la structure d'en-tête de Microsoft pour l'accessibilité des documents.

En plus de ces efforts, l'ACIA a pris des mesures d'adaptation particulières pour soutenir les membres du personnel en situation de handicap. L'agence a installé des technologies d'assistance dans ses laboratoires pour aider les membres du personnel qui ont une déficience auditive, et son Bureau des mesures d'adaptation en santé a fourni un soutien à l'achat d'appareils fonctionnels personnels. L'ACIA fournit également des moniteurs de grande taille et des protections de filtrage des couleurs pour les membres du personnel qui ont une

déficience visuelle ou des problèmes médicaux qui nécessitent la restriction de certaines ondes lumineuses.

L'agence continue de travailler à améliorer l'accessibilité des réunions en favorisant l'utilisation du document d'orientation sur l'étiquette dans un environnement de réunion hybride, qui souligne les principaux aspects et caractéristiques de l'accessibilité qui permettent de rendre les réunions plus inclusives.

Enfin, l'ACIA continue de solliciter des commentaires sur ses initiatives d'accessibilité en ajoutant une question de l'enquête sur l'accessibilité au questionnaire « Walk Me » sur le portail de services « Mon ACIA ». Cela aidera l'agence à cerner les points à améliorer et à assurer des progrès continus vers un environnement des TIC inclusif pour l'ensemble du personnel.

Objectif 3 : améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti et le transport

L'environnement bâti

Soucieuse de favoriser un environnement accessible et inclusif, l'ACIA continue de réaliser des progrès importants dans l'amélioration de l'accessibilité de son environnement bâti. Sous l'[objectif 3 du Plan d'accessibilité de l'agence](#), les efforts de l'ACIA se concentrent sur la détermination des obstacles et des solutions, l'élimination des obstacles et le maintien des espaces accessibles.

L'ACIA a effectué une évaluation de l'accessibilité de ses aires communes au laboratoire de Charlottetown de 2022 à 2023, et une évaluation similaire pour le laboratoire de Calgary, qui doit être terminée en 2024 à 2025. À ce jour, 16 % des aires communes de l'ACIA dans les immeubles dont elle a la garde ont fait l'objet d'une évaluation de l'accessibilité. Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), en tant que fournisseur de services autorisé de l'ACIA pour ses biens immobiliers loués, est responsable de la réalisation des vérifications d'accessibilité afin d'assurer la conformité aux normes les plus récentes. Ces vérifications ont lieu 2 à 3 ans avant l'expiration du bail, ce qui donne suffisamment de temps à l'agence pour mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires.

L'ACIA a plusieurs améliorations clés de l'accessibilité en cours, notamment :

- l'installation au Centre national des maladies animales exotiques (CNMAE) de portes automatiques à sécurité commandée qui sont activées par les cartes d'accès que le personnel porte (sans contact requis);
- de nouvelles barrières de sécurité au CNMAE, qui comporteront des portes à accès contrôlé adaptées aux personnes en situation de handicap;

- des modifications aux postes de travail, comme l'installation de bureaux à hauteur ajustable et l'abaissement des étagères pour améliorer l'accessibilité;
- l'amélioration de l'accès routier au laboratoire du CNMAE de Lethbridge, y compris l'ajout de béton sur une section fortement en pente de la route pour améliorer la traction.

En s'appuyant sur ses efforts pour soutenir les carrières à vocation scientifique pour la communauté des personnes sourdes et malentendantes, l'ACIA est sur le point d'achever un projet visant à créer au laboratoire de Burnaby des espaces de travail ouverts qui répondront aux besoins particuliers des membres du personnel et des étudiantes et étudiants de cette communauté. Ces espaces de travail faciliteront la communication visuelle et l'utilisation des technologies d'assistance, rendant les environnements de bureau et de laboratoire plus accessibles et propices au travail et à la sécurité des personnes sourdes et malentendantes. Ce projet, qui devrait s'achever en mars 2025, vise à servir de modèle à d'autres laboratoires de l'ACIA et éventuellement à d'autres laboratoires du portefeuille de la santé.

En plus de ces efforts suivis, l'ACIA tient compte des considérations d'accessibilité dans ses nouveaux projets de construction. Le laboratoire de Sidney, qui devrait être achevé en 2025, a été conçu pour répondre aux exigences d'accessibilité universelle énoncées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Ainsi, tous les espaces fonctionnels de l'installation sont conformes aux normes d'accessibilité, y compris les zones de circulation, les dégagements et autres caractéristiques clés. Les spécialistes de l'accessibilité de Laboratoires Canada participent activement au processus de conception, en fournissant des services-conseils par des spécialistes afin de garantir un environnement bâti entièrement accessible.

L'ACIA a achevé sa stratégie immobilière et continuera d'évaluer les besoins en accessibilité de ses aires communes, en accordant la priorité aux lacunes dans son plan d'investissement. Cette stratégie comprend une évaluation détaillée du portefeuille immobilier actuel de l'agence, de l'état des actifs, des procédures opérationnelles, des cadres de gouvernance et des suggestions d'améliorations. Son objectif ultime est de s'aligner sur les priorités gouvernementales générales, en mettant l'accent sur l'accessibilité, la durabilité et la réconciliation avec les Autochtones.

Dans le cadre de son procédé de renouvellement des baux et de conclusion de nouveaux baux, SPAC veille à ce que les bâtiments de l'ACIA soient conformes aux normes d'accessibilité mises à jour. En cas de non-conformité, les propriétaires doivent apporter les ajustements nécessaires à leurs installations dans le délai imparti.

L'ACIA recueille également des commentaires sur l'accessibilité au moyen de mécanismes tels que le processus de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et les demandes de mesures d'adaptation. Récemment, l'ACIA a reçu la rétroaction d'un client en situation de

handicap concernant l'installation louée par l'ACIA à Mirabel (Québec); le client a fait remarquer que le rayon de braquage du trottoir menant à l'entrée principale était trop faible pour les personnes qui se déplacent en fauteuil roulant. SPAC a déjà commencé à mettre en œuvre des mesures correctives pour régler ce problème, et le projet devrait être terminé avant la fin de l'exercice.

Afin de mieux harmoniser ses pratiques d'accessibilité avec celles de la fonction publique, l'ACIA a poursuivi les consultations auprès d'autres ministères à vocation scientifique, dont Santé Canada; Innovation, Sciences et Développement économique Canada; et SPAC. Ces discussions portent sur l'échange de pratiques exemplaires, l'exploration des efforts visant à éliminer les obstacles à l'accessibilité dans l'environnement bâti et l'évaluation de la faisabilité d'appliquer des stratégies similaires à celles de l'ACIA.

Ensemble, ces initiatives soulignent l'engagement de l'ACIA à améliorer l'accessibilité de son environnement bâti et à favoriser un espace inclusif et sans obstacle pour toutes et tous.

Transport

Il n'y a pas de progrès à signaler en matière de transport pour le moment.

Objectif 4 : concevoir et offrir des programmes et des services accessibles (y compris en matière d'approvisionnement)

Pour rendre les programmes, les services et les procédés d'approvisionnement de l'ACIA accessibles, les [mesures de l'objectif 4](#) de l'agence se concentrent sur la détermination des obstacles et des solutions, la suppression des obstacles, et la conception et la prestation de programmes, de services et de procédés d'approvisionnement accessibles.

Conception et prestation de programmes et de services

L'ACIA a apporté d'importantes améliorations à la conception et à la prestation de programmes et de services accessibles.

La DGSN a créé son groupe de travail sur l'accessibilité, qui réunit des spécialistes en la matière de l'ensemble de la direction générale et de l'Agence, afin d'échanger les pratiques exemplaires et de collaborer avec d'autres ministères pour améliorer l'accessibilité aux services et programmes de l'Agence.

Dans le cadre de ses efforts, la DGSN a travaillé en étroite collaboration avec l'équipe du Programme d'AATIA pour étudier les moyens de rendre les services et les programmes de l'ACIA plus accessibles. Il s'agissait notamment d'en apprendre davantage sur :

- l'accès au Programme d'AATIA;

- les technologies, les outils, la formation et les ressources disponibles dans le cadre du programme;
- la création de la bibliothèque de prêt de l'AATIA;
- la formation générale sur l'accessibilité offerte aux membres du personnel, ainsi que la formation ciblée offerte aux professionnelles et professionnels des TI.

Pour renforcer sa base de connaissances, la DGSN s'est jointe à plusieurs communautés de pratique pangouvernementales sur l'accessibilité afin d'apprendre des autres organismes gouvernementaux et d'échanger les pratiques exemplaires sur l'amélioration de l'accessibilité. Ces communautés sont les suivantes :

- la Communauté de pratique interministérielle en matière d'accessibilité;
- la Communauté de pratique du langage clair;
- la Communauté de pratique sur l'inclusion des personnes vivant avec un handicap et les mesures d'adaptation en milieu de travail.

La DGSN a également consulté Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour en apprendre davantage sur ses outils et ses stratégies d'accessibilité, notamment :

- l'établissement de son Bureau d'accessibilité des TI;
- l'élaboration de sa stratégie d'accessibilité des TI.

À l'interne, la DGSN a entrepris des examens de l'accessibilité des services du portail « Mon ACIA » afin d'évaluer l'état actuel de l'accessibilité de la plateforme et de cerner les points à améliorer.

Pour ce qui est de soutenir la création de documents accessibles, la DGSN a élaboré un guide à l'intention des membres du personnel sur la création de documents accessibles dans Microsoft Word, PowerPoint et Excel. Le guide comprend des instructions étape par étape et des listes de vérification pour aider les membres du personnel à s'assurer que les documents répondent aux normes d'accessibilité. Il est actuellement à l'étude et sera communiqué aux membres du personnel une fois approuvé. De plus, l'agence ajoutera le guide aux ressources d'accessibilité dans la base de connaissances du Centre de service à la clientèle des TI.

Pour mieux faire connaître les initiatives d'accessibilité, la personne responsable de l'accessibilité de la DGSN a commencé à envoyer des mises à jour trimestrielles au personnel de la direction générale, en mettant en évidence les événements importants sur l'accessibilité, les possibilités de formation et les efforts continus dans le domaine de l'accessibilité au sein de la direction générale.

La DGSN a également continué de présenter un article « Pleins feux sur l'accessibilité » dans son bulletin d'information de la direction générale tout au long de 2024. Cet article a informé le personnel sur des sujets tels que :

- l'utilisation des fonctions d'accessibilité disponibles dans MS Teams;
- l'utilisation de PowerPoint Live pour créer des présentations accessibles;
- l'application de la structure d'en-tête de Microsoft pour améliorer l'accessibilité des documents.

La DGSN a collaboré avec les équipes des trois secteurs d'activité de l'ACIA pour créer et mettre en œuvre des pages de lancement de services canada.ca pour le site Web externe de l'Agence. En outre, la DGSN a mis à jour la page de compte Mon ACIA, supprimant les images inaccessibles, simplifiant le langage et améliorant l'orientation des tâches de la page pour renforcer l'accessibilité.

Pour recueillir les commentaires des utilisatrices et utilisateurs, la DGSN a ajouté une question sur l'accessibilité à l'enquête « Walk Me » sur le portail de services « Mon ACIA ». Cette question leur permet de signaler les obstacles à l'accessibilité rencontrés pendant leur utilisation des services de l'ACIA. La DGSN a également tenu des réunions trimestrielles avec les parties prenantes de toutes les directions générales de l'ACIA pour examiner les commentaires de l'enquête « Walk Me ». Pour suivre et régler les problèmes des utilisatrices et utilisateurs, la DGSN a créé un outil de suivi qui assigne aux équipes appropriées les tâches à accomplir pour résoudre les problèmes d'accessibilité.

L'ACIA travaille activement à améliorer l'accessibilité de ses pages de lancement de services. Cet effort consiste à rationaliser le contenu en éliminant les renseignements désuets, redondants et inutiles. L'agence utilise l'outil VisibleThread pour simplifier le langage, en veillant à ce que le contenu soit clair et facile à comprendre pour l'ensemble des utilisatrices et utilisateurs. En reformatant l'information selon le modèle de page de lancement de services dans le système de conception de Canada.ca, l'ACIA améliore la cohérence et la convivialité. De plus, l'agence améliore la piste de navigation pour les pages de service sur son site Web afin de rehausser encore l'expérience utilisateur. Ces changements visent à rendre les pages de service plus accessibles, axées sur la clientèle et intuitives.

Dans le cadre de son engagement continu envers l'accessibilité, l'agence intègre un point de contrôle de l'accessibilité à son questionnaire sur l'accès aux services. Cet ajout encouragera les personnes et les équipes à tenir compte de l'accessibilité dès le départ lorsqu'elles demandent un service ou un produit.

L'ACIA a adopté une approche proactive pour établir des partenariats et mettre les connaissances en commun. Par sa participation à la Communauté de pratique

interministérielle en matière d'accessibilité, l'agence apprend des autres ministères et organismes, recense les pratiques exemplaires et explore des stratégies pour éliminer les obstacles dans la conception et la prestation des programmes et des services. Engagée en faveur de l'amélioration continue, l'ACIA vise à adopter les stratégies fructueuses des autres organisations pour améliorer encore l'accessibilité de ses services.

Acquisition de biens, de services et d'installations

En octobre 2024, l'agence a rédigé le rapport d'étape sur le Plan d'action pour l'accessibilité dans les processus d'approvisionnement, dont quelques-unes des mesures clés sont résumées ci-dessous. Au cours du cycle de production de rapports, l'ACIA a d'abord cerné 3 domaines d'action prioritaires visant à éliminer et à prévenir les obstacles dans les processus d'approvisionnement :

1. intégrer dès le départ les aspects relatifs à l'accessibilité dans les processus d'approvisionnement, y compris la détermination des besoins;
2. mettre en œuvre un processus de suivi des processus d'approvisionnement afin de confirmer que les contrats tiennent compte des questions d'accessibilité;
3. sensibiliser les propriétaires d'entreprises et les spécialistes de l'approvisionnement de l'ACIA à l'approvisionnement accessible des biens, des services et des travaux de construction et leur fournir des conseils, des formations et des outils.

Le plan d'action initial comportait neuf activités, dont sept ont été menées à terme au cours de l'exercice 2023-2024. Les 2 autres activités ont été reportées à l'exercice 2024-2025. À la suite de l'examen et de la planification de ces activités, il est devenu évident qu'elles pourraient être révisées pour mieux refléter les objectifs liés à l'obstacle n° 3 susmentionnés. Les activités mises à jour et leur statut sont détaillés ci-dessous.

La directive de l'ACIA sur l'approvisionnement et la passation de marchés devait initialement inclure une section sur l'approvisionnement accessible. Toutefois, l'approche mise à jour consiste maintenant à réviser le cadre de gestion des approvisionnements pour y incorporer cette section. De plus, l'agence mettra à disposition des propriétaires d'entreprise des renseignements sur l'approvisionnement accessible dans le Centre de connaissances sur l'approvisionnement.

Ce changement est dû au fait que la directive de l'ACIA sur l'approvisionnement et la passation de marchés n'est plus maintenue, alors que le cadre de gestion des approvisionnements est régulièrement mis à jour et exigé par le Conseil du Trésor. De ce fait, le cadre est le moyen le plus approprié pour échanger de l'information sur les achats, y compris les lignes directrices sur l'approvisionnement accessible. L'ACIA a terminé la mise à jour en octobre 2024.

Elle intégrera le contenu sur l'approvisionnement accessible à la formation obligatoire sur la délégation des pouvoirs afin d'accroître la sensibilisation et de bien informer les propriétaires d'entreprise. Par la suite, l'agence publiera à l'échelle de l'organisation un bulletin d'information qui présentera la formation mise à jour, y compris les nouvelles composantes de l'approvisionnement accessible.

Ce changement s'explique par le fait que la modification de la formation sur la délégation des pouvoirs permet d'élargir le public visé par le contenu. Toute personne qui s'est vu confier des pouvoirs délégués doit suivre cette formation avant de pouvoir recevoir une fiche de spécimen de signature, et doit renouveler la formation tous les 5 ans, ce qui garantit la conformité continue aux dernières politiques, y compris l'approvisionnement accessible. Après la mise à jour, la Division de la politique des approvisionnements et des marchés publiera un bulletin d'information qui présentera les changements. Cette activité est en cours et devrait se terminer d'ici au 31 mars 2025.

Pour assurer la conformité à la Directive sur la gestion de l'approvisionnement du SCT, l'ACIA exigera que les propriétaires d'entreprise remplissent une attestation d'accessibilité pour chaque achat. Cette attestation sera intégrée au système ePro, où les propriétaires d'entreprise de l'ACIA devront examiner l'accessibilité pendant l'étape de détermination des besoins, avant de soumettre toute demande d'approvisionnement à la Division de la politique des approvisionnements et des marchés. L'attestation d'approvisionnement accessible sera un champ obligatoire dans ePro, ce qui garantit que les propriétaires d'entreprise ne pourront pas procéder au processus d'approvisionnement avant de le remplir. De plus, l'agence mettra en place un mécanisme dans ePro pour fournir des analyses de données sur les attestations d'approvisionnement accessible, ce qui permettra d'améliorer le suivi et la surveillance.

Pour appuyer encore les pratiques d'approvisionnement accessible, l'ACIA fournira des conseils et des ressources supplémentaires directement dans ePro. L'ACIA mettra également à jour sa formation « approvisionnement 101 » pour inclure un segment portant spécifiquement sur l'approvisionnement accessible. Cette formation, offerte par la Division de la politique des approvisionnements et des marchés, permettra aux propriétaires d'entreprise de comprendre comment intégrer l'accessibilité dans l'approvisionnement. En outre, l'ACIA révisera le cadre de gestion des approvisionnements pour inclure des lignes directrices sur l'approvisionnement accessible, et mettra les renseignements pertinents à la disposition de l'ensemble des propriétaires d'entreprise de l'ACIA dans le Centre de connaissances sur l'approvisionnement. L'agence ajoutera également un contenu sur l'approvisionnement accessible à la formation obligatoire sur la délégation des pouvoirs afin d'accroître la sensibilisation à son égard et d'en promouvoir l'intégration dans l'ensemble de l'agence. Pour assurer une adoption généralisée, l'ACIA publiera un Infobulletin à l'échelle de l'agence qui mettra en évidence ces mises à jour, y compris les nouvelles composantes de l'approvisionnement accessible, décrites ci-dessous. Enfin, l'ACIA fournira aux spécialistes de

l'approvisionnement de la Division de la politique des approvisionnements et des marchés des séances d'information, une formation et des outils afin de les sensibiliser aux pratiques d'approvisionnement accessibles au sein de leurs équipes.

L'agence a déjà mis à jour la directive de l'ACIA sur l'approvisionnement et la passation de marchés afin d'y inclure une section sur l'approvisionnement accessible. L'ACIA prévoit revoir l'ensemble des documents relatifs aux processus internes, y compris la directive de l'ACIA sur l'approvisionnement et la passation de marchés en 2024 et en 2025. Le but est d'archiver la directive actuelle et de la remplacer par une nouvelle documentation qui intègre des renseignements pertinents sur l'approvisionnement accessible. L'agence devrait mettre à la disposition des propriétaires d'entreprise des outils et des renseignements supplémentaires dans le cadre des initiatives en cours de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) visant à aider la communauté de l'approvisionnement à appliquer les exigences en matière d'accessibilité des achats, que l'ACIA communiquera dès qu'ils seront disponibles.

L'ACIA travaille en étroite collaboration avec d'autres ministères pour faire progresser les objectifs de la politique sociale du gouvernement du Canada, y compris l'approvisionnement accessible. L'agence participe à divers forums tels que le Conseil consultatif des clients de Services publics et Approvisionnement Canada, la réunion du Conseil des hauts fonctionnaires désignés du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (Gestion de l'approvisionnement et du matériel), et les ateliers et tables rondes organisés par l'Institut canadien d'approvisionnement et de gestion du matériel. Ces forums offrent aux ministères et organismes, y compris l'ACIA, l'occasion d'échanger des approches, des leçons apprises et des pratiques exemplaires pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans les systèmes et procédés d'approvisionnement fédéraux. Grâce à ces discussions, l'ACIA se tient au courant des efforts déployés par d'autres organisations fédérales pour éliminer les obstacles, ainsi que des outils et documents d'orientation les plus récents élaborés par SPAC. Ces activités se poursuivront à mesure que les pratiques d'approvisionnement accessible évolueront au sein du gouvernement fédéral.

Objectif 5 : créer et maintenir une culture de l'accessibilité

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

Les domaines prioritaires « Communications, autres que les technologies de l'information et des communications (TIC) », tels qu'ils sont définis dans la *Loi*, diffèrent de la définition de l'ACIA, car les engagements et les activités liés à ces domaines sont pris en compte dans le domaine prioritaire propre à notre organisme, à savoir « Culture ».

L'ACIA a accompli des progrès louables dans la promotion d'une culture de l'accessibilité, conformément à l'[objectif 5 de son Plan d'accessibilité](#), qui vise à susciter un changement de comportement, de sorte que l'accessibilité devienne partie intégrante de la culture de l'agence.

En 2024, l'ACIA a commencé à coder toutes les nouvelles pages de Merlin (le site intranet de l'ACIA) conformément aux dernières normes d'accessibilité. Par conséquent, toutes les communications affichées sur le site interne sont maintenant accessibles aux membres du personnel ayant divers handicaps. Ce changement signifie également que les équipes responsables de la publication du contenu sont plus attentives que jamais à l'accessibilité.

L'ACIA a récemment migré le contenu de Merlin vers le système de gestion du contenu Web Drupal et intégré le module d'extension « a11y », un outil qui aide les éditeurs Web à repérer les problèmes d'accessibilité potentiels afin de pouvoir rapidement les régler. Le module d'extension « a11y » fait maintenant partie intégrante de notre processus de publication, ce qui aide l'ACIA à détecter les problèmes plus rapidement et à réduire le nombre d'occasions manquées d'améliorer l'accessibilité. Cette approche reflète la stratégie que l'ACIA a appliquée au site Web externe, où elle a accordé la priorité à l'accessibilité tout au long du processus de publication.

L'ACIA a également examiné l'accessibilité des anciennes pages dans le cadre de toute mise à jour Web demandée, afin de les mettre aux normes d'accessibilité en vigueur. Cela garantit que les pages les plus récentes sont aussi les plus accessibles pour l'ensemble des membres du personnel. En ce qui concerne les produits internes et externes, l'ACIA garantit l'accessibilité de ses vidéos en fournissant des sous-titres et des transcriptions, conformément aux directives du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité. La conception graphique et l'imagerie sont exploitées efficacement pour transmettre des messages clés et refléter la diversité de la population canadienne, toujours accompagnées d'un texte de remplacement pour une meilleure accessibilité.

L'ACIA a continué de promouvoir ses réseaux d'équité, de diversité et d'inclusion, y compris le Réseau d'accessibilité des employés (REA), en mettant l'accent sur l'augmentation du nombre de membres. Les communications passent par divers canaux, y compris des mises à jour régulières par l'intermédiaire des Infobulletins internes, de courriels aux réseaux de membres du personnel et de communications avec la Communauté nationale des gestionnaires. Chaque message encourage les membres du personnel à adhérer au REA, contribuant ainsi à un milieu de travail plus inclusif. Pour accroître encore le nombre de membres, l'ACIA met en œuvre des initiatives de lutte contre la stigmatisation, comme les témoignages créés dans le cadre de la campagne d'auto-identification, afin de rendre le REA plus accueillant et inclusif. Bien que le suivi du nombre exact de membres soit difficile, en raison de la difficulté de comptabiliser les membres du personnel qui ont quitté l'agence, l'ACIA tient un compte courant des membres sur la liste de distribution, en utilisant ces chiffres comme estimations approximatives plutôt que données précises.

L'ACIA est profondément engagée à promouvoir un milieu de travail inclusif, diversifié et accessible, comme en témoignent ses initiatives de formation exhaustive portant sur divers aspects de l'accessibilité. L'agence encourage activement les cadres, les gestionnaires et les

conseillères et conseillers en dotation à profiter des possibilités de formation offertes par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC), en mettant particulièrement l'accent sur les pratiques d'embauche inclusives. L'ACIA a intégré la formation sur l'accessibilité dans les accords de rendement des cadres, ce qui a permis de réaliser des progrès importants. Par conséquent, le nombre de cadres ayant suivi des programmes de formation obligatoires, tels que « Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail pour les employés (WMT101) », « Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail pour les gestionnaires et les comités de santé et sécurité (WMT102) » et « Passer des biais à l'inclusion », a augmenté de façon notable. Les taux d'achèvement élevés, à savoir plus de 90 % pour les cours WMT101 et WMT102, soulignent l'engagement de l'ACIA à favoriser un milieu de travail respectueux et inclusif. De plus, certains programmes de formation, notamment le cours « Passer des biais à l'inclusion » de l'EFPC, sont devenus obligatoires pour l'ensemble des membres du personnel.

L'ACIA continue de travailler à l'équité et à la justice dans les procédés de dotation, en continuant d'utiliser le répertoire des membres des comités de sélection diversifiés, qui se compose de membres du personnel de l'ACIA qui sont des membres volontaires des comités de sélection, soutenant l'engagement de l'agence à l'égard de l'inclusion. Lancé en avril 2023, le programme s'accompagne de toute une gamme d'outils et de ressources. Les communications suivies sur cette initiative réitèrent son importance auprès des gestionnaires d'embauche et des personnes en situation de handicap, en vue d'accroître la participation et l'utilisation du programme.

Rétroaction

L'ACIA possède un compte de courriel consacré à l'accessibilité (cfia.accessibility-accessibilite.acia@inspection.gc.ca) pour recevoir des commentaires sur les obstacles et l'accessibilité à l'ACIA. Un résumé des rétroactions reçues depuis la publication du Plan d'accessibilité de l'ACIA est présenté ci-dessous :

- Catégories de rétroaction ([article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité \(Objet de la loi\)](#)) :
 - emploi : une soumission;
 - environnement bâti : une soumission;
 - conception et la prestation de programmes et de services : 2 soumissions;
 - technologies de l'information et de la communication : une soumission.
- Aucune rétroaction n'a été soumise pour les domaines de la passation de marchés de biens, de services et d'installations, des transports et de la communication, à l'exception des TIC.

- Autre rétroaction :
 - 3 soumissions non liées aux domaines en vertu de l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Toutes les rétroactions ont été examinées et transmises à la personne responsable du domaine concerné afin qu'elles soient étudiées ou que des mesures soient prises. Les rétroactions ont été prises en compte dans le cadre de l'amélioration continue de nos efforts en matière d'accessibilité.

Consultations

En novembre 2024, l'ACIA a mené des consultations avec le Réseau d'accessibilité des employés afin de recueillir des commentaires sur la mise en œuvre du plan d'action.

Le processus de consultation comprenait une réunion virtuelle et la possibilité pour les membres du personnel de soumettre une rétroaction anonyme par écrit.

Les participants ont répondu aux questions suivantes :

- Avez-vous rencontré ou connaissez-vous des obstacles à l'accessibilité qui ne sont pas pris en compte dans le plan d'accessibilité?
- De votre point de vue, y a-t-il d'autres réalisations ou étapes importantes liées à l'accessibilité au sein de l'ACIA qui n'ont pas été mentionnées dans le rapport jusqu'à présent?
- Avez-vous noté des changements notables dans la sensibilisation, l'engagement et les attitudes culturelles ou organisationnelles des membres du personnel en matière d'accessibilité et d'inclusivité au sein de l'ACIA depuis le lancement du plan?
- Quels sont les domaines ou aspects particuliers de l'accessibilité qui, selon vous, nécessitent davantage d'attention, de ressources ou d'améliorations? Avez-vous des recommandations ou suggestions pour renforcer l'efficacité du plan d'accessibilité de l'ACIA et garantir son succès à l'avenir?
- Comment l'ACIA peut-elle mieux mobiliser les différentes parties prenantes et assurer leur participation, y compris les membres du personnel, dans les efforts continus visant à promouvoir l'accessibilité et l'inclusivité?
- Avez-vous d'autres commentaires concernant l'accessibilité au sein de l'ACIA?

Résultats des consultations

Les rétroactions recueillies ont fourni des renseignements importants sur d'autres obstacles à l'accessibilité, les aspects à améliorer et les changements en lien avec la sensibilisation et la mobilisation des membres du personnel depuis le lancement du plan d'accessibilité de l'ACIA. Un résumé des rétroactions reçues concernant les initiatives d'accessibilité de l'ACIA est présenté ci-dessous :

Handicaps invisibles et obligation de prendre des mesures d'adaptation

- Reconnaître que la majorité des handicaps sont invisibles et reconnaître comment les mesures d'adaptation pour ces handicaps peuvent différer de celles pour les handicaps physiques en milieu de travail et les procédés de sélection.
- Les gestionnaires et les ressources humaines ont besoin de preuves complètes des membres du personnel concernant leurs handicaps pour offrir des mesures d'adaptation, ce qui entraîne du stress et un sentiment d'atteinte à la vie privée, ainsi qu'un fardeau pour la personne.
 - Les membres du personnel en situation de handicap ne devraient pas avoir à justifier à plusieurs reprises leurs besoins en matière d'adaptation, surtout lorsque des évaluations et des recommandations médicales existent déjà.
 - Le processus devrait être délicat, respectueux et réduire au minimum la pression émotionnelle sur les personnes présentant une demande.
- S'assurer que les décideuses et les décideurs sont conscients des handicaps invisibles et que les membres du personnel qui ont ces handicaps contribuent de façon significative à la prise de décisions.
- Il serait avantageux de fournir plus de directives aux membres du personnel sur la préparation de l'information nécessaire pour l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, ainsi que des exemples de limites et de restrictions pour guider les professionnelles et les professionnels de la santé dans la rédaction appropriée des lettres requises.

Formation et cadre stratégique

- Mettre en œuvre une formation obligatoire pour les gestionnaires, en s'assurant qu'ils reçoivent des connaissances sur la diversité, l'inclusion et la façon de travailler efficacement avec les membres du personnel en situation de handicap.
- Consulter des spécialistes sur les handicaps physiques et la neurodivergence, et appliquer le cadre de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) aux politiques, en particulier dans les procédés de recrutement et d'adaptation.

- Fournir plus de formation sur la façon de soutenir efficacement les membres du personnel qui demandent des mesures d'adaptation et sur l'importance de solutions personnalisées, plutôt que de compter sur une approche « universelle ».
- Davantage de données quantitatives devraient être disponibles pour appuyer les politiques et les plans qui sont en cours d'élaboration afin de montrer l'étendue de la participation des parties prenantes et l'efficacité des efforts.

Participation des membres du personnel et mécanismes de rétroaction

- Le processus de rétroaction pourrait être mis à jour, avec une orientation plus claire et des mesures plus concrètes pour traiter les problèmes continus.
 - Envisager d'autres mécanismes pour les membres du personnel en situation de handicap, comme des discussions verbales en tête-à-tête.
- Mener des sondages pour répondre aux préoccupations des membres du personnel, en particulier les personnes qui se sont auto-identifiées comme ayant un handicap, afin de mieux comprendre leurs besoins et d'améliorer la façon dont les inspectrices et les inspecteurs interagissent avec les personnes en situation de handicap.
- Il y a un changement positif dans les conversations sur les défis puisque la direction crée un espace pour un dialogue ouvert, ce qui entraîne une sensibilisation accrue.
- Des changements visibles se produisent et, à mesure que de plus en plus de personnes participent à ces discussions, l'acceptation et l'inclusion en milieu de travail augmentent.
- La participation sur des sujets au niveau de l'agence peut être trop large et ne pas offrir des occasions véritables de participation, nous devons envisager d'offrir plus d'occasions d'apprendre au niveau de la division ou de l'équipe.

Obstacles aux processus

- Le processus de retour au bureau et le processus d'obligation de prendre des mesures d'adaptation comprennent tous 2 des obstacles et des défis pour les personnes en situation de handicap, en particulier celles qui ont des handicaps invisibles, ce qui impose un fardeau inutile à ceux qui cherchent des mesures d'adaptation.
- Le processus d'entrevue d'embauche est difficile pour les personnes neurodiverses, et il est nécessaire de mettre l'accent sur le soutien aux individus pour leur cheminement de carrière.
 - L'agence devrait offrir des formats d'évaluation et des mesures d'adaptation souples, comme du temps supplémentaire ou d'autres méthodes d'essai, afin de

s'assurer que les membres du personnel en situation de handicap peuvent participer pleinement au processus de sélection.

- Maximiser l'utilisation des bassins existants et normaliser le soutien des conseillères et des conseillers en RH pour s'assurer que les renvois sont effectués de façon équitable.
 - Un examen proactif des bassins de personnes en situation de handicap devrait être effectué chaque fois, selon le cas.
- Cerner les possibilités d'offrir des mesures d'adaptation pour les exigences linguistiques, comme des options de dotation non impératives, afin que les membres du personnel en situation de handicap puissent être soutenus dans leur cheminement de carrière.

Inclusivité et soutien à long terme de la main-d'œuvre

- Veiller à ce que les programmes soient accessibles à l'interne et à l'externe, en s'assurant à ce qu'ils incluent tous les membres du personnel, et pas seulement ceux d'Ottawa.
- Accorder la priorité au maintien en poste et à la progression des membres du personnel, en mettant l'accent sur diverses classifications d'emploi au-delà des postes de premier échelon, et une stratégie claire pour le cheminement de carrière.
- Envisager d'augmenter la durée pendant laquelle les bassins peuvent rester valides, afin de s'assurer que les efforts des membres du personnel ne soient pas répétés inutilement.
- Les membres du personnel devraient être reconnus pour leurs forces et leurs capacités, et pas seulement pour leurs défis, car le besoin de mesures d'adaptation augmentera probablement avec l'augmentation des maladies chroniques dans la population.
- L'agence devrait s'efforcer d'appuyer le cheminement de carrière des membres du personnel en situation de handicap, en veillant à ce qu'ils ne soient pas négligés ou découragés d'envoyer leur candidature pour des possibilités en raison d'expériences négatives passées avec le processus d'adaptation ou les résultats de sélection.

Les commentaires des membres du personnel soulignent l'importance d'aborder les handicaps invisibles, d'améliorer la formation et de mettre en œuvre des politiques plus inclusives pour créer un milieu de travail favorable et accessible à l'ACIA.

Rétroaction sur le présent rapport

[Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#)

Rapports d'étape élaborés par d'autres institutions

[Liste des rapports d'étape sur l'accessibilité élaborés par d'autres institutions](#)