



Rapport d'étape – Année 2

Janvier - décembre 2024



Agence spatiale
canadienne

Canadian Space
Agency

Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par le ministre de l'Innovation,
des Sciences et de l'Industrie, 2024.
Numéro de catalogue : ST96-25F-PDF
ISSN 2818-9094

Plan d'accessibilité 2023-2025 de l'Agence spatiale canadienne

Rapport d'étape – Année 2 (janvier à décembre 2024)

A. GÉNÉRAL

RÉSUMÉ

Le rapport d'étape suivant couvre la période allant de janvier 2024 à novembre 2024, et l'état d'avancement prévu pour décembre 2024. Afin d'assurer l'application uniforme du plan d'accessibilité 2023-2025 de l'Agence spatiale canadienne (ASC), les mêmes personnes ou équipes qui ont contribué à l'élaboration du plan ont travaillé à la préparation du rapport d'étape, notamment les membres du groupe de travail sur le plan d'accessibilité, les co-champions des personnes en situation de handicap, le Réseau de l'accessibilité et les employés de l'ASC qui ont participé à un sondage et à des discussions de groupe. Un outil de suivi de l'accessibilité a également été mis à jour pour contrôler la mise en œuvre du plan, et des réunions régulières ont été organisées avec les membres du groupe de travail pour aider à orienter la mise en œuvre des actions de l'année 2, ainsi que pour faire le suivi de l'avancement et d'en rendre compte.

Il y a eu deux faits nouveaux en 2024. Premièrement, l'ASC a reçu le rapport d'inspection du commissaire à l'accessibilité concernant le plan d'accessibilité 2023-2025 de l'ASC en janvier 2024. Un plan de mesures correctives a été soumis au Bureau du commissaire à l'accessibilité en février 2024. La plupart des mesures correctives ont consisté en des modifications mineures des titres des sections et en l'ajout d'une formulation précise sur la manière de fournir de la rétroaction relativement au plan d'accessibilité. Ces changements ont été mis en œuvre rapidement et sont reflétés dans le plan d'accessibilité publié sur le site Web de l'ASC. Deux autres domaines d'action (environnement bâti et transport) ont nécessité des mesures correctives plus détaillées, comme indiqué dans le rapport d'étape.

Deuxièmement, l'équipe des ressources humaines (RH) a commencé à planifier et à concevoir le nouveau centre d'expertise en accommodation. Le centre d'expertise en accommodation vise à servir tous les employés qui demandent des mesures d'adaptation et pas seulement les personnes qui se sont auto-identifiées comme des personnes en situation de handicap. Le centre d'expertise en accommodation s'efforce de promouvoir une approche de type « oui par défaut » relativement aux mesures d'adaptation, de privilégier l'utilisateur et d'offrir des solutions axées sur les résultats qui sont élaborées en collaboration avec les réseaux d'employés et d'autres parties prenantes, ainsi que de contribuer à l'élimination des obstacles auxquels sont confrontés les employés en situation de handicap, de rationaliser et d'intégrer les processus et d'améliorer l'expérience utilisateur. Le centre d'expertise en accommodation facilitera le processus de demande de mesure d'adaptation pour les gestionnaires et les employés en adoptant un modèle social plutôt qu'une approche médicale et en encourageant

l'utilisation du *Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada*. Le centre d'expertise en accommodation se concentrera également sur la recherche de solutions et d'améliorations pour faciliter l'accessibilité pour tous.

La mise à jour du modèle de travail hybride commun a entraîné une hausse substantielle du nombre de demandes d'aide à l'adaptation, ce qui a eu un impact sur les délais de mise en place du centre d'expertise en accommodation.

Comme l'année dernière, le modèle de travail hybride commun actualisé et les nouvelles configurations du lieu de travail ont été des sujets de préoccupation pour les employés en situation de handicap. Le 1^{er} mai 2024, le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a mis à jour l'[Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail](#), qui exige une présence minimale sur le lieu de travail de trois jours par semaine pour les employés et de quatre jours par semaine pour les cadres, et ce, à compter du 9 septembre 2024. L'ASC a mené une enquête interne (sondage) et organisé des groupes de discussion au début du mois de juin afin d'étoffer le rapport d'étape pour 2024, et inclus les commentaires relatifs à l'orientation mise à jour. La rétroaction est mise en évidence dans les domaines d'intérêt suivants : emploi, environnement bâti et technologies de l'information et de la communication.

Quelques points importants doivent être pris en compte lors de l'évaluation de la rétroaction sur le modèle de travail hybride commun actualisé et de son incidence potentielle sur les travailleurs en situation de handicap :

- Le domaine d'intérêt « environnement bâti » est soutenu par plusieurs équipes, comme l'équipe des biens immobiliers, l'équipe de santé et de sécurité au travail (RH), l'équipe de la sécurité et le centre d'expertise en accommodation (RH). Dans un souci de clarté relativement aux rôles et responsabilités, des équipes précises ont été sélectionnées pour traiter certains enjeux dans le domaine d'intérêt « environnement bâti ».
- Comme tous les ministères et toutes les agences du gouvernement, l'ASC est tenue de respecter les normes et objectifs du gouvernement fédéral. Il est important de garder cette exigence à l'esprit lorsque l'on examine les réponses au sondage, car certaines préoccupations exprimées par les répondants échappent au contrôle des administrateurs d'établissement qui sont chargés de mettre en œuvre les politiques du gouvernement du Canada, comme le « Retour au travail » et les postes de travail non attribués.
- Le processus d'obligation de prendre des mesures d'adaptation est en place pour soutenir les employés en situation de handicap. Les employés devraient commencer par discuter de leurs besoins avec leur gestionnaire. Les gestionnaires et les employés peuvent s'adresser au centre d'expertise en accommodation pour obtenir des conseils et un soutien supplémentaires.

FONCTIONNAIRE DÉSIGNÉE

Lynne Laramée, directrice exécutive, Ressources humaines

COORDONNÉES

Les coordonnées suivantes peuvent être utilisées pour :

- demander des exemplaires du plan d'accessibilité de l'ASC, des rapports d'étape et des descriptions du processus de rétroaction dans un autre format;
- soumettre des commentaires sur les obstacles que vous avez rencontrés dans vos relations avec l'ASC;
- donner une rétroaction sur la mise en œuvre du plan d'accessibilité de l'ASC.

Lynne Laramée, directrice exécutive, Ressources humaines
Fonctionnaire désignée pour le plan d'accessibilité de l'ASC
6767 Route de l'Aéroport, Longueuil, Québec, J3Y 8Y9
accessibilite-accessibility@asc-csa.gc.ca
Téléphone : 613 897-1454, Télécopieur : 450 926-4352
www.csa-acsc.gc.ca

B. DOMAINES D'INTÉRÊT

1. EMPLOI

État d'avancement de l'objectif

L'ASC a poursuivi ses efforts en vue d'atteindre ses objectifs, à savoir : améliorer l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion pour les employés et les demandeurs d'emploi en situation de handicap afin de les aider à atteindre leur plein potentiel; et être perçue comme un employeur de choix.

Obstacles identifiés

Le sondage interne et la rétroaction des groupes de discussion ont mis en évidence des obstacles nouveaux et déjà identifiés.

Nouveaux obstacles :

- Le processus d'entrevue peut créer des obstacles pour les personnes neuroatypiques qui ont des difficultés avec les fonctions exécutives.

Obstacles précédemment identifiés :

- Le modèle de travail hybride commun actualisé, qui entrera en vigueur en septembre 2024, continue de susciter des inquiétudes pour les employés en situation de handicap, tant sur le plan du bien-être que de la productivité.
- Parmi les autres obstacles précédemment identifiés figurent la charge de travail et la complexité des procédures, l'intégration des nouveaux employés en situation de handicap et les évaluations linguistiques au cours des processus de recrutement.

Prise en compte de la rétroaction lors des consultations

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Étant donné qu'aucun sondage auprès des fonctionnaires n'a pas été réalisé en 2023, il n'existe pas de données de sondage permettant de comparer et de mesurer l'incidence des mesures prises par l'ASC dans le but d'éliminer ou de prévenir les obstacles à la progression de carrière.

Résultats du sondage interne

Dans le sondage interne de cette année (2024) sur l'accessibilité, 8 % des répondants (employés en situation de handicap) ont déclaré avoir rencontré des obstacles au cours d'un processus de recrutement, ce qui représente une baisse par rapport aux résultats de l'année dernière (16 %). En ce qui concerne leur satisfaction globale quant à la manière dont les demandes d'adaptation ont été traitées au cours de l'année écoulée, 25 % étaient très satisfaits et 32 % étaient plutôt satisfaits, ce qui représente une baisse par rapport aux résultats de l'année dernière (34 % étaient très satisfaits et 50 % étaient plutôt satisfaits).

En réponse à la question concernant les obstacles rencontrés dans le travail quotidien, les participants au sondage ont fait part d'un certain nombre d'obstacles, comme les effets de la mise en œuvre du modèle de travail hybride commun actualisé sur le bien-être et la productivité, ainsi que la façon dont la stigmatisation peut mener les collègues à percevoir les employés en situation de handicap comme moins compétents. La crainte d'une stigmatisation potentielle, d'être incompris ou licencié peut conduire certains employés en situation de handicap à ne pas divulguer leur handicap et à ne pas demander de mesures d'adaptation. La charge de travail et la complexité des procédures ont également été mentionnées comme des obstacles.

En ce qui concerne les obstacles rencontrés au cours d'une procédure de recrutement à l'Agence, les réponses au sondage ont fait état d'une préoccupation concernant les évaluations linguistiques qui ne tiennent pas compte des handicaps. En ce qui concerne les obstacles à la promotion ou à la progression de carrière, les participants au sondage ont soulevé des questions comme :

- les procédures d'entrevue peuvent ne pas être bien adaptées aux personnes neuroatypiques;
- la difficulté à participer à des discussions de groupe, ce qui conduit à un comportement d'évitement et à l'incapacité de démontrer ses aptitudes.

De plus, les lacunes sur le plan de l'intégration (formelle ou informelle), en particulier lors d'une demande d'adaptation, ont été signalées comme un sujet de préoccupation.

Interrogés sur leur degré de satisfaction quant à la manière dont l'Agence traite les demandes d'accessibilité et d'adaptation pour les employés en situation de handicap, les répondants au sondage ont indiqué qu'il fallait davantage d'informations et de clarté à propos du processus d'adaptation (par exemple, des lignes directrices, un processus de prise de décision, des possibilités de recours). Des inquiétudes ont également été exprimées concernant les longs délais de traitement d'une demande d'adaptation, et des questions ont été soulevées quant à la confidentialité des demandes d'adaptation soumises au gestionnaire concerné. Il a été suggéré qu'il serait utile de proposer à tous les employés une formation sur la déstigmatisation et les préjugés inconscients.

Rétroaction des groupes de discussion

À la question « *Qu'est-ce qui fonctionne bien à l'Agence en termes d'accessibilité et d'adaptation?* », les participants aux groupes de discussion ont fait les commentaires suivants :

- L'expérience d'intégration a été très positive et différente de mes expériences professionnelles précédentes. Un soutien a été apporté lorsque des besoins ont été exprimés.
- Le nouveau centre d'expertise en accommodation fait un excellent travail. Nous allons dans la bonne direction avec une approche plus centralisée pour faciliter l'accès à l'information.

À la question « *Qu'est-ce qui doit être amélioré?* », les participants au groupe de discussion ont répondu ce qui suit :

- Les gestionnaires doivent être mieux équipés pour intervenir et mettre au point des solutions. Le centre d'expertise en accommodation fournit des conseils, mais ne prend pas de décisions à la place des gestionnaires. De plus, il est nécessaire d'apporter un soutien supplémentaire aux gestionnaires pour les aider à intégrer les employés en situation de handicap.
- Il est important de reconnaître que les gens suivent des courbes d'apprentissage différentes selon leur situation et leurs besoins. La création de documents et d'outils d'apprentissage aussi accessibles que possible (par exemple, en langage simple et accessible visuellement) faciliterait l'intégration et le transfert des connaissances.

Actions reportées de l'année 1 (2023)

Mettre à jour les procédures RH pour mieux suivre les données à toutes les étapes du cycle d'emploi, du recrutement à la rétention et à la promotion.

Le rapport d'étape de l'année dernière indiquait que des tableaux de bord étaient en cours de conception et qu'ils seraient publiés au cours de l'année 2. Un tableau de bord a été créé pour suivre toutes les étapes du cycle de l'emploi et sera publié chaque année.

Examiner les pratiques d'intégration en matière d'accessibilité afin d'aider les nouveaux employés à se sentir soutenus.

Cette action a été reportée à l'année 2. Le travail pour concevoir le nouveau programme d'intégration a commencé, et il devrait comprendre des listes de contrôle actualisées pour les nouveaux employés et les gestionnaires. Tous les outils d'intégration favoriseront la sensibilisation aux enjeux d'accessibilité et fourniront des informations sur le centre d'expertise en accommodation.

État d'avancement des actions de l'année 2 (janvier à décembre 2024)

Présenter le plan annuel de l'équipe des RH au Réseau de l'accessibilité pour information et commentaires et fournir un rapport d'étape annuel.

L'équipe des RH a présenté un aperçu au Réseau de l'accessibilité en octobre 2024.

Mettre en œuvre et promouvoir le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.

L'équipe des RH a rencontré le directeur du Bureau de l'accessibilité de la fonction publique (BAFP) pour discuter de la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC à l'ASC. Le directeur du BAFP a fourni des conseils et des ressources pour soutenir les efforts continus de l'équipe des RH dans la mise en œuvre du passeport. Au cours de l'année écoulée, le centre d'expertise en accommodation a fait un essai bêta du passeport avec des employés actuels de l'ASC et a aidé les nouveaux employés disposant déjà d'un passeport à mettre en œuvre des mesures d'adaptation à leur arrivée à l'ASC. Une approche de mise en œuvre a été élaborée pour déployer le passeport dans l'ensemble de l'ASC, l'objectif étant de le

lancer le 3 décembre 2024, une date qui coïncide avec la Journée internationale des personnes en situation de handicap. La mise en œuvre complète du passeport est prévue pour la fin de l'exercice 2024-2025.

Mettre en œuvre le plan de transition pour aider les employés en situation de handicap et les gestionnaires à s'adapter au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.

Un plan de transition fait partie de l'approche de mise en œuvre du passeport.

Concevoir et livrer des modules d'accessibilité pour les séances « Apprentissage RH » destinées aux gestionnaires.

L'ASC a lancé un nouveau réseau de gestionnaires en 2024. Compte tenu du nombre élevé de participants, l'équipe des RH a tiré parti des réunions mensuelles de ce réseau pour fournir des mises à jour régulières et du contenu, au lieu de créer et d'organiser des séances « Apprentissage RH ». En outre, le centre d'expertise en accommodation est en train d'élaborer un guide à l'intention des gestionnaires, intitulé « *Gérer les employés avec empathie* » devant être publié au début de 2025, afin de les aider à traiter les demandes d'adaptation liées à l'obligation de prendre des mesures. Le centre d'expertise en accommodation continuera à développer des outils pour soutenir les gestionnaires dans leur devoir de prendre des mesures d'adaptation en 2025.

Réviser, au besoin, et mettre en œuvre le programme de la deuxième année de la stratégie de recrutement triennale.

Quelques changements sont entrés en vigueur à l'automne 2024 afin d'améliorer le recrutement d'employés issus des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, y compris les employés en situation de handicap :

- Les objectifs d'équité en matière d'emploi doivent être pris en compte lors de la sélection d'un candidat (processus annoncé et non annoncé). Cela signifie que s'il existe un objectif d'embauche pour un groupe désigné, un candidat de ce groupe doit être sélectionné pour occuper le poste. Sinon, la personne responsable doit approuver une dérogation. Cette mesure s'applique en tenant compte des objectifs d'embauche à trois niveaux : 1) au niveau de la direction (en vigueur depuis novembre 2022), 2) au niveau du ministère (nouveau) et 3) au niveau de la supervision ou de la gestion (nouveau).
- Une évaluation prioritaire sera accordée aux membres des groupes désignés dans le cadre des processus de recrutement annoncés pour les postes de supervision et de gestion au cours des phases initiales des processus de recrutement.

Organiser des séances de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité.

Afin de sensibiliser les membres de l'équipe RH aux questions d'accessibilité et aux ressources disponibles, des informations sont incluses dans le bulletin interne de l'équipe des RH, qui est publié toutes les six semaines. En outre, des informations sur les initiatives liées à l'accessibilité sont présentées à l'équipe des ressources humaines lors de ses réunions mensuelles « *Quoi de neuf en RH* », comme une présentation du nouveau centre d'expertise en accommodation de l'ASC.

État d'avancement des objectifs

Le pourcentage d'employés touchés par le réaménagement des effectifs de l'ASC se situe à 8,6 %, et la représentation des employés en situation de handicap était de 13,1 % au 31 mars 2024 et de 14,6 % au 30 septembre 2024. Comme indiqué précédemment, nous ne sommes pas en mesure de rendre compte de l'impact potentiel des actions liées à l'emploi sur les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) en ce qui a trait à la progression de carrière dans le présent rapport d'étape. Les résultats du sondage interne témoignent d'une diminution des obstacles rencontrés au cours d'une procédure de recrutement et d'une diminution de la satisfaction globale quant au traitement des demandes d'adaptation au cours de l'année écoulée.

2. ENVIRONNEMENT BÂTI

État d'avancement de l'objectif

Les travaux visant à améliorer l'accès sans entrave à l'environnement bâti de l'ASC sont en bonne voie.

Obstacles identifiés

Le sondage interne et les réactions des groupes de discussion ont mis en évidence des obstacles précédemment identifiés qui sont liés au modèle de travail hybride commun actualisé et aux nouvelles configurations de l'espace de travail (voir la section sur la rétroaction pour plus de détails). Il convient de noter que les nouveaux espaces de travail ont été construits en conformité aux dernières exigences de la [Directive sur la gestion des biens immobiliers, annexe D](#).

Prise en compte de la rétroaction lors des consultations

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Étant donné qu'aucun sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) n'a été réalisé en 2023, il n'existe pas de données permettant de comparer et de mesurer l'impact potentiel des actions de l'ASC liées à l'environnement bâti sur l'élimination ou la prévention des obstacles pour les personnes en situation de handicap.

Sondage interne et rétroaction du groupe de discussion

Dans le sondage interne sur l'accessibilité de cette année (2024), 45 % des répondants (employés en situation de handicap) ont indiqué qu'ils étaient très satisfaits/satisfaits de l'équipement ergonomique ou adapté qui leur a été fourni pour effectuer leur travail, ce qui représente une baisse par rapport aux résultats de l'année dernière (64 %). Les personnes interrogées ont fait part de leurs préoccupations concernant la disponibilité potentielle de bureaux et de chaises adaptés dans la nouvelle configuration de l'espace de travail (*processus*

lié à l'obligation d'adaptation, centre d'expertise en accommodation et équipe des biens immobiliers).

Cinquante-quatre pour cent (54 %) des répondants (employés en situation de handicap) ont estimé que l'accessibilité de leur immeuble de bureaux, sur la base de leurs propres besoins, était très accessible/complètement accessible, soit une baisse par rapport aux 83 % de 2023. Vingt-deux pour cent (22 %) des personnes interrogées ont répondu qu'elles étaient plutôt satisfaites cette année, contre 8 % en 2023. Les participants au sondage ont fait part de leurs commentaires concernant la nouvelle configuration de l'espace de travail et de leurs préoccupations quant à son impact potentiel sur différents types de handicaps, comme les handicaps physiques ou mentaux (*processus lié à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, centre d'expertise en accommodation et équipe des biens immobiliers*).

RÉTROACTION DU GROUPE DE DISCUSSION

À la question « *Qu'est-ce qui doit être amélioré?* », les participants au groupe de discussion ont répondu ce qui suit :

- Les nouveaux espaces flexibles peuvent poser des problèmes aux personnes en situation de handicap auditif, en particulier lors de réunions hybrides (*processus lié à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et centre d'expertise en accommodation*).
- Les caméras de sécurité ne permettent pas de savoir si une personne s'est évanouie, car elles ne captent que les images à partir de la taille (*équipe de la sécurité*).
- Le calendrier de nettoyage des tapis peut avoir une incidence sur la qualité de l'air, ce qui est très difficile pour les personnes souffrant d'asthme (*équipe de santé et de sécurité au travail et équipe des biens immobiliers*).

État d'avancement des actions de l'année 2 (janvier à décembre 2024)

Réviser et présenter le Plan d'action sur l'environnement bâti de l'ASC au Réseau de l'accessibilité aux fins d'information et de rétroaction, et fournir un rapport d'étape annuel.

L'équipe des biens immobiliers a présenté un rapport d'étape au Réseau à l'automne 2023 et a communiqué avec le Réseau au printemps 2024 pour obtenir son soutien et ses commentaires afin de hiérarchiser les mesures correctives concernant les problèmes connus d'accessibilité de l'environnement bâti. En outre, un représentant de l'équipe des biens immobiliers participe régulièrement aux réunions mensuelles du Réseau de l'accessibilité.

Mettre en œuvre les tâches définies dans le plan d'action.

La mise en œuvre des tâches définies dans le plan d'action est en cours. Le plan a été réparti en thèmes distincts en réponse aux conclusions de l'inspection du commissaire à l'accessibilité ci-dessous. Le projet de réhabilitation des infrastructures civiles, qui se terminera à l'automne 2024, corrigera la majorité des non-conformités liées au stationnement et aux allées piétonnes :

- Respect des normes d'accessibilité universelle afin de garantir que toutes les installations sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.

- Intégration d'éléments comme des rampes d'accès, des espaces de manœuvre appropriés et de la signalisation.
- Les cheminements piétonniers intégrés et les éléments de signalisation ont été conçus pour répondre aux critères d'accessibilité pour tous les utilisateurs.
- Les trottoirs seront refaits et élargis afin d'améliorer l'accessibilité.

Les lacunes des postes de travail sont en voie d'être corrigées au Centre spatial John H. Chapman (CSJHC), alors que les postes sont réaménagés successivement pour répondre aux besoins des programmes de l'ASC ainsi qu'aux directives gouvernementales.

Incorporer les résultats et les recommandations de l'étude sur l'accessibilité au Laboratoire David Florida dans le plan d'action.

Le 1^{er} mars 2024, l'ASC a annoncé la fermeture du Laboratoire David-Florida (LDF) pour le 31 mars 2025. Les conclusions du rapport d'audit sur le LDF vont être retirées du plan, étant donné que l'exploitation du laboratoire va cesser et que la programmation de l'ASC sera progressivement supprimée d'ici le 31 mars 2025.

Entreprendre les options de sensibilisation et de formation déterminées l'année précédente.

L'équipe des biens immobiliers a chargé des personnes clés de développer une expertise en matière d'accessibilité. Ce membre de l'équipe des biens immobiliers a suivi deux cours. Il est prévu que d'autres membres du personnel suivent également une formation une fois que les rôles et les responsabilités auront été pleinement définis.

CONSTATATIONS DE L'INSPECTION DU COMMISSAIRE À L'ACCESSIBILITÉ

Il convient de noter que deux sections du plan de mesures correctives de l'ASC en réponse à l'inspection du commissaire à l'accessibilité portaient sur l'environnement bâti.

1. Il a été constaté que « *l'entité réglementée n'a pas identifié d'obstacles dans ses politiques, programmes, pratiques et services en rapport avec l'environnement bâti* ». En réponse, l'équipe des biens immobiliers a établi les mesures correctives suivantes (échéance : 31 mars 2025 – année 3 du plan d'accessibilité de l'ASC) :
 - Regrouper les non-conformités relevées lors des audits d'accessibilité ainsi que les préoccupations exprimées dans les sondages et les groupes de discussion en une liste de thèmes distincts qui identifieront clairement les obstacles.
 - Présenter la liste des thèmes distincts au Réseau de l'accessibilité pour qu'il aide à hiérarchiser les mesures à prendre. L'ordre de priorité sera axé sur la meilleure valeur/l'impact sur la réduction des obstacles dans l'environnement bâti de l'ASC.
 - Modifier le plan d'accessibilité sur le site Web de l'ASC pour y ajouter la liste des thèmes discrets identifiant les obstacles.
 - ÉTAT D'AVANCEMENT : Toutes les mesures ont été prises avant la date prévue. Le plan d'accessibilité sera modifié d'ici le 1^{er} février 2025.

2. La deuxième constatation de l'inspection indiquait que « *l'entité réglementée n'a pas indiqué les mesures qu'elle a prises ou qu'elle prendra pour supprimer les obstacles et prévenir l'apparition de nouveaux obstacles dans le domaine de l'environnement bâti* ». En réponse, l'équipe des biens immobiliers a établi les mesures correctives suivantes (échéance : 31 mars 2025 – année 3 du plan d'accessibilité de l'ASC) :
- Pour les obstacles existants, les équipes de planification et d'exploitation des installations se réuniront environ six fois par an, en accord avec le Réseau de l'accessibilité de l'ASC, afin d'examiner nos progrès sur les questions de conformité détaillées et d'optimiser notre approche.
 - L'équipe des installations met en œuvre un processus interne de feu vert (approbation) qui exige que chaque investissement soit examiné en vue de l'inclusion de mesures d'accessibilité lorsque cela se justifie.
 - Le plan d'accessibilité de l'ASC sera modifié, sur le site Web de l'Agence, afin de décrire les mesures à prendre pour supprimer et prévenir les nouveaux obstacles.
 - ÉTAT D'AVANCEMENT : L'équipe se réunit régulièrement avec le Réseau de l'accessibilité de l'ASC pour faire le point sur les progrès accomplis. La mise en œuvre d'un processus interne de feu vert sera achevée d'ici au 31 décembre 2024. Le plan d'accessibilité de l'ASC sera modifié sur le site Web de l'Agence d'ici le 1^{er} février 2025.

État d'avancement des objectifs

Des tâches et des jalons ont été établis pour chaque thème d'obstacle distinct. Certaines des mesures qui pourraient être prises au cours de la troisième année dépendent de demandes de financement qui sont en attente d'approbation ou de rejet. En outre, d'autres lacunes identifiées nécessitent des investissements importants ou ont des incidences opérationnelles significatives; elles ont donc été identifiées aux fins de correction lors de futurs projets avec la même portée.

3. TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

État d'avancement de l'objectif

Des travaux sont en cours pour intégrer et privilégier l'accessibilité dans les projets et processus informatiques afin de garantir un meilleur accès aux outils électroniques et logiciels nécessaires à l'accomplissement de leur travail, tout en respectant les exigences de sécurité.

Obstacles identifiés

Les réponses au sondage ont soulevé le fait que les postes de travail flexibles (utilisés par différentes personnes) ne disposent pas tous du même équipement informatique, ce qui pourrait constituer un obstacle à l'accessibilité.

Prise en compte de la rétroaction lors des consultations

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Étant donné qu'aucun sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) n'a été réalisé en 2023, il n'existe pas de données permettant de comparer et de mesurer l'impact potentiel des actions de l'ASC liées aux technologies de l'information et de la communication sur l'élimination ou la prévention des obstacles pour les personnes en situation de handicap.

Sondage interne et rétroaction du groupe de discussion

Selon un sondage interne réalisé en juin 2024, 71 % des répondants (employés en situation de handicap) se sont déclarés très satisfaits/satisfaits des équipements informatiques ergonomiques ou adaptés, ce qui représente une baisse par rapport au taux de 88 % de l'année précédente. En outre, 29 % des personnes interrogées ne sont pas très satisfaites/très insatisfaites, par rapport au taux de 12 % de l'année dernière. En ce qui concerne le niveau de satisfaction à l'égard de l'assistance fournie par les spécialistes des technologies de l'information en cas de questions ou de préoccupations concernant les logiciels et les technologies accessibles qu'ils utilisent, 90 % des participants se sont déclarés très satisfaits/plutôt satisfaits, ce qui représente une baisse par rapport au taux de 97 % de l'année dernière. Les répondants au sondage ont donné leur avis :

- Les postes de travail flexibles ne disposent pas tous du même équipement informatique, ce qui nécessite des ajustements avant l'utilisation d'un tel poste.
- Certaines personnes interrogées ont déclaré que le matériel informatique et ergonomique peut être acceptable, mais pas toujours idéal, tandis que d'autres ont indiqué que les demandes sont souvent bien prises en compte.
- Il est nécessaire de sensibiliser la population à la manière de demander des améliorations.
- Les systèmes de téléconférence doivent être améliorés.

Dans le même sondage interne, 72 % des répondants (tous les employés) étaient très satisfaits (par rapport à 85 % l'année dernière) de l'accessibilité des réunions et événements virtuels, et 26 % étaient plutôt satisfaits (par rapport à 13 % l'année dernière). Les répondants au sondage ont donné leur avis :

- Certaines réunions et certains événements se déroulent uniquement en personne, comme certaines réunions ministérielles regroupant l'ensemble du personnel, ce qui peut créer des obstacles pour certains employés en situation de handicap. Par exemple, les réunions et événements virtuels permettent aux employés malentendants d'utiliser leurs écouteurs et d'entendre les discussions plus clairement.

- Pour certains employés en situation de handicap, les réunions hybrides sont une option privilégiée. Par exemple, certains employés avec un TDAH peuvent préférer assister à des réunions en personne et éviter les notifications distrayantes à l'écran.

État d'avancement des actions de l'année 2 (janvier à décembre 2024)

Rechercher les meilleures pratiques d'accessibilité en GI/TI et les nouvelles tendances en matière de technologie et de prestation de services et les inscrire dans la mise à jour annuelle de la stratégie triennale de GI/TI.

Le bulletin sur la GI/TI a été lancé et informe les employés de toutes les nouvelles améliorations, y compris celles liées à l'accessibilité, comme les nouvelles fonctionnalités disponibles dans MS Teams, Windows 11, etc. Les équipes de GI/TI restent à l'affût de nouvelles fonctionnalités à inclure dans leurs futurs plans.

Présenter la stratégie triennale de GI/TI de l'ASC au Réseau de l'accessibilité pour information et commentaires et fournir un rapport d'étape annuel.

L'équipe de GI/TI suit toujours le même plan que celui de 2023 et va de l'avant avec les initiatives identifiées.

Préparer un plan d'action et en commencer la mise en œuvre afin de résoudre les problèmes d'accessibilité identifiés lors de la création de l'inventaire des systèmes, logiciels et équipements.

La création de l'inventaire est toujours en cours, et l'analyse n'a pas commencé en 2024, en raison de priorités.

Mettre en œuvre le plan de conformité aux nouvelles normes d'accessibilité Web du SCT (phase 1), qui sont attendues d'ici la fin de l'exercice 2022-2023.

L'ASC se conforme aux dernières normes du SCT en matière d'accessibilité Web.

Continuer à rechercher des options pour surmonter les limites technologiques qui entravent l'accessibilité.

L'équipe a recherché des options basées sur les demandes des clients depuis l'année 1 et recherchera des options supplémentaires pour surmonter les limites technologiques qui entravent l'accessibilité en fonction des clients. De nombreuses améliorations ont été apportées aux réunions virtuelles grâce aux outils intégrés dans MS Teams.

Mettre en œuvre un mécanisme pour recueillir, suivre et analyser les commentaires sur les TIC liés à l'accessibilité et inclure les résultats dans les exercices de planification de la GI/TI sur une base annuelle.

La gestion des services des TI (GST) permet maintenant à la GI/TI de mieux recueillir les commentaires des clients sur leurs demandes, ainsi que de suivre et d'analyser ces dernières.

Entreprendre des séances de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité et les technologies de l'information et de la communication (TIC).

Le catalogue des formations informatiques, y compris l'accessibilité, n'a pas été élaboré en raison des priorités pour 2024. Ce projet est toujours en cours d'élaboration. En ce qui concerne la formation des employés de la GI/TI fournissant des services, les priorités de formation ont été placées sur l'aspect technique et la cybersécurité. D'ici à la fin de 2024, des lignes directrices seront proposées pour aider les employés à créer des documents accessibles (par exemple, PowerPoint).

État d'avancement des objectifs

Le déploiement de Windows 11, qui offre de nouvelles fonctions d'accessibilité, a commencé. En outre, un nouveau matériel (casque anti-bruit) a été proposé aux employés. Les résultats du sondage interne pour 2024 indiquent une baisse du taux de satisfaction pour les équipements informatiques ergonomiques ou adaptés ainsi que du niveau de satisfaction pour le soutien fourni par les spécialistes informatiques en cas de questions ou de préoccupations concernant les logiciels et les technologies accessibles.

4. COMMUNICATION (AUTRE QUE TIC)

État d'avancement de l'objectif

Des efforts sont actuellement déployés pour améliorer l'accessibilité des communications au sein de l'ASC, avec l'ajout d'un centre d'accessibilité sur l'intranet et des efforts de sensibilisation et de partage des ressources en matière d'accessibilité des communications.

Obstacles identifiés

Un nouvel obstacle a été identifié en ce qui concerne les troubles linguistiques. Des informations complémentaires sont fournies dans la section suivante.

Prise en compte de la rétroaction lors des consultations

Sondage interne et rétroaction du groupe de discussion

Dans le sondage interne de cette année, les participants (tous les employés) ont été interrogés sur le niveau de connaissances ou de compétences pour rendre les documents plus accessibles. Les répondants ont répondu comme suit : élevé (26 % par rapport à 31 % en 2023), moyen (34 % par rapport à 36 % en 2023), faible (40 % par rapport à 25 % en 2023). En ce qui concerne le langage clair, 76 % des répondants estiment que les communications de l'ASC sont rédigées dans un langage clair (par rapport à 69 % en 2023) et 17 % ont répondu « parfois » (par rapport à 23 % en 2023).

Une personne interrogée a fait la suggestion suivante pour améliorer l'accessibilité pour les employés souffrant de troubles du langage : « *En ce qui concerne le langage clair, il existe des*

outils qui prennent un texte et le simplifient pour le lecteur. Il serait plus simple d'équiper les employés souffrant de troubles du langage ou d'autres troubles de ces outils que d'essayer de réduire l'étendue du vocabulaire de tout le monde, en particulier dans une organisation où un vocabulaire spécialisé est nécessaire. »

État d'avancement des actions de l'année 2 (janvier à décembre 2024)

Réviser et mettre en œuvre l'année 2 de la stratégie de communication du plan d'accessibilité.

Les équipes des communications et des ressources humaines ont revu et mis à jour la stratégie de communication afin d'y inclure des informations actualisées, comme les activités de la Semaine nationale de l'accessibilité, menées par le Réseau de l'accessibilité, et la série « LE SAVIEZ-VOUS » (voir les informations complémentaires ci-dessous).

Travailler avec la direction des ressources humaines pour développer et promouvoir la deuxième année de la campagne « 5 meilleurs conseils en matière d'accessibilité » de l'ASC.

Au cours de la première année, le Réseau de l'accessibilité a participé à une session interactive de réflexion sur les conseils en matière d'accessibilité, qui a débouché sur la série « LE SAVIEZ-VOUS ». Cette série couvre des sujets comme la nouvelle définition du handicap, l'auto-identification et l'auto-déclaration, les mentalités en matière d'accessibilité et des conseils pour améliorer l'accessibilité du lieu de travail pour tous, y compris des conseils en matière de communication accessible, et bien d'autres choses encore. Depuis janvier 2024, les communications « LE SAVIEZ-VOUS » sont affichées successivement pendant deux semaines sur les écrans internes des trois sites de travail de l'ASC.

Déployer et lancer le nouveau centre d'accessibilité sur l'intranet.

Le centre d'accessibilité a été mis en ligne sur l'intranet de l'ASC, et du contenu supplémentaire sera ajouté de manière itérative au cours des prochains mois. Le nouveau centre d'accessibilité comprend une liste de ressources pour la création de documents accessibles, du matériel de formation lié à l'accessibilité, ainsi que des activités et des événements sur le thème de l'accessibilité.

Refonte complète du site intranet.

Des travaux sont en cours pour migrer les plateformes du site et réorganiser le contenu de l'intranet ainsi que l'architecture de l'information afin de s'assurer que le site intranet de l'ASC est conforme aux normes d'accessibilité des sites Web.

Débuter la formation des équipes internes sur la création de documents accessibles.

En raison de contraintes opérationnelles, au lieu de dispenser une formation aux équipes internes, le directeur exécutif des ressources humaines et responsable délégué du plan d'accessibilité a envoyé un courriel à tous les directeurs de la direction générale du secteur Stratégie corporative et innovation pour leur demander de mettre à la disposition de leurs équipes des ressources sur les communications accessibles, comme la Boîte à outils de

l'accessibilité numérique, et pour les encourager à contribuer à l'amélioration des communications accessibles à l'ASC. L'équipe des communications internes a également élaboré un guide sur l'envoi de courriels à tous les employés, y compris sur la manière de les rendre accessibles, qui a été publié sur le site intranet. Lorsqu'une non-conformité est constatée dans les messages adressés à tous les employés, l'équipe des communications internes prend contact avec les équipes concernées pour leur expliquer la situation et fournir des ressources sur la manière de rendre les courriels plus accessibles.

Mettre en œuvre les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs restants des [Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication](#), le cas échéant. Cette action a été menée à bien.

Participer activement à la communauté de pratique pour des communications accessibles. Un représentant de l'équipe des communications internes a demandé à la Communauté de pratique sur les communications accessibles de participer aux prochaines réunions.

État d'avancement des objectifs

Si le nombre de répondants estimant que les communications de l'ASC sont rédigées dans un langage clair a augmenté, le nombre de répondants ayant un niveau élevé de connaissances ou de compétences pour rendre les documents plus accessibles a diminué.

5. [APPROVISIONNEMENT](#)

État d'avancement de l'objectif

L'équipe d'approvisionnement continue de faire des progrès relativement à l'atteinte de son objectif consistant à intégrer les exigences en matière d'accessibilité dans divers aspects du processus d'approvisionnement, des outils et des modèles de l'ASC.

Obstacles identifiés

Aucun nouvel obstacle n'a été identifié. Le niveau d'accessibilité des outils et modèles d'approvisionnement reste inconnu.

Prise en compte de la rétroaction lors des consultations

L'ASC n'a actuellement pas de mécanisme en place pour solliciter régulièrement les rétroactions ou les commentaires des personnes en situation de handicap, comme un comité consultatif ou des réseaux d'intervenants qui peuvent fournir des conseils, une orientation ou des conseils sur l'accessibilité de l'approvisionnement. Un représentant de l'équipe d'approvisionnement participe aux réunions du Réseau de l'accessibilité afin de fournir des informations actualisées et de consulter les membres si nécessaire.

Actions reportées de l'année 1 (2023)

Créer un inventaire d'outils et de modèles d'approvisionnement pour les clients internes. Effectuer une évaluation de l'accessibilité de cet inventaire pour : 1) déterminer le niveau d'accessibilité des outils et des modèles et 2) s'assurer que l'accessibilité est incluse comme exigence ou considération dans les approvisionnements.

Des travaux sont en cours pour créer un catalogue d'outils et de modèles d'approvisionnement pour les clients internes. Par exemple, la plupart des modalités d'approvisionnement en vigueur au sein de l'ASC ont été élaborées et mises en œuvre par Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). SPAC a examiné la documentation relative à l'approvisionnement sous l'angle de l'accessibilité et a procédé à diverses mises à jour à la suite de cette consultation (par exemple, le nouvel outil de l'initiative d'amélioration de la gestion des contrats comprend un mode « daltonien » avec différents formats de texte pour les personnes qui ont besoin de ces formats). Cet outil sera mis en œuvre par l'ASC au cours de l'année prochaine, mais un report est possible. Par ailleurs, l'équipe d'approvisionnement a mis en place un nouveau processus intégré qui demande si l'accessibilité est prise en compte. Si la réponse est négative, une explication est requise. L'étape suivante consistera à mettre en œuvre une procédure d'audit des réponses.

Mener des recherches sur les meilleures pratiques pour rendre les documents d'approvisionnement complexes accessibles (par exemple, les documents volumineux contenant plusieurs tableaux) pour les soumissionnaires potentiels.

De meilleures pratiques sont disponibles pour des produits spécifiques, et d'autres outils sont encore en cours d'élaboration dans d'autres secteurs. L'équipe d'approvisionnement a contacté SPAC pour obtenir davantage de ressources.

État d'avancement des actions de l'année 2 (janvier à décembre 2024)

Commencer à mettre en œuvre les modifications apportées aux outils et aux modèles d'approvisionnement (phase 1) pour les clients internes, comme indiqué dans l'évaluation de l'accessibilité de l'année 1.

Cette action a été reportée à l'année 3 étant donné qu'elle est liée à la création du catalogue des outils et modèles d'approvisionnement, qui est toujours en cours. Toutefois, comme indiqué précédemment, le nouveau processus intégré comprend une question sur la prise en compte de l'accessibilité et une fonction d'audit sera incorporée à l'avenir.

Communiquer et socialiser les outils et modèles d'approvisionnement mis à jour (phase 1) pour aider les clients internes à identifier les exigences d'accessibilité et fournir des conseils supplémentaires au besoin.

Nous sommes en attente de plus d'informations sur les meilleures pratiques. Entre-temps, l'équipe d'approvisionnement fournit davantage de conseils aux agents en approvisionnement sur le type de questions à poser aux clients et est encouragée à promouvoir les considérations d'accessibilité.

Commencer à mettre en œuvre les meilleures pratiques pour rendre les documents d’approvisionnement complexes accessibles aux soumissionnaires potentiels, au besoin.

Comme indiqué plus haut. Les modalités d’approvisionnement de l’ASC et les autres outils émanent souvent de SPAC. SPAC a intégré diverses considérations d’accessibilité dans ces outils afin de rendre le processus d’approvisionnement plus accessible. Nous sommes en attente de plus d’informations sur les meilleures pratiques compte tenu de la complexité de l’accessibilité des tableaux dans les documents.

Participer activement au groupe Agents de changement pour un approvisionnement accessible afin de rester bien informé des dernières informations et de partager les meilleures pratiques.

La participation se fait sur une base mensuelle.

État d’avancement des objectifs

Bien que certains outils proviennent de SPAC, l’ASC continuera à travailler pour rendre accessibles d’autres outils et modèles internes, le cas échéant, d’ici l’année 3.

6. PROGRAMMES ET SERVICES

État d’avancement de l’objectif

L’ASC poursuit ses efforts en vue d’améliorer l’accessibilité de ses programmes et services par une sensibilisation et une connaissance accrues de la conception et de la mise en œuvre accessibles et inclusives.

Obstacles identifiés

Aucun nouvel obstacle n’a été identifié et les obstacles précédemment identifiés subsistent.

Prise en compte de la rétroaction lors des consultations

L’ASC n’a actuellement pas de mécanisme en place pour solliciter régulièrement les rétroactions ou les commentaires des personnes en situation de handicap, comme un comité consultatif ou des réseaux d’intervenants qui peuvent fournir des conseils, une orientation ou des conseils sur l’accessibilité de nos programmes et services.

L’ASC n’a pas encore préparé de données sur la satisfaction des clients du point de vue des personnes en situation de handicap.

État d’avancement des actions de l’année 2 (janvier à décembre 2024)

Identifier les services internes au sein de l’ASC dans le cadre de la Politique sur les services et le numérique.

L’équipe de gestion des services et de l’expérimentation, en collaboration avec les responsables des services généraux, a identifié et analysé les services internes de l’ASC. Une première

évaluation de l'expérience client, y compris de l'accessibilité des services, a été réalisée durant la période automne 2023-hiver 2024.

Évaluer la conception du service et du programme S&C pour identifier et supprimer les obstacles potentiels.

Le centre d'excellence participe activement au forum interministériel sur les subventions et contributions (S&C), ainsi qu'au comité consultatif sur les S&C de l'ASC, et un nouveau forum sur les S&C de l'ASC, auquel participeront tous les praticiens du domaine des S&C de l'ASC, sera mis en place en 2024. Les questions d'accessibilité seront incluses dans les discussions au sein de ces comités et forums permanents afin d'identifier les possibilités d'éliminer les obstacles potentiels. L'état d'avancement est « en cours ».

Partager des informations sur les meilleures pratiques pour concevoir et fournir des programmes et services accessibles et inclusifs.

Le centre d'excellence sur les S&C participe activement au forum interministériel sur les S&C. Plus précisément, cette communauté de praticiens fédéraux des S&C présente de meilleures pratiques, des outils et des processus, en tenant compte de l'accessibilité. Un forum sur les S&C de l'ASC sera mis en place en 2024. Ce forum composé de tous les praticiens de l'ASC dans le domaine des S&C se réunira tous les deux mois, et le centre d'excellence sur les S&C inclura dans ses sujets de discussion les meilleures pratiques pour la conception et la fourniture de programmes et de services accessibles et inclusifs. Le centre d'excellence sur les S&C est responsable de la création des outils internes pour la communauté des S&C qui seront offerts par l'intermédiaire de la boîte à outils du site intranet de l'ASC. Le centre inclura de meilleures pratiques pour la conception et la fourniture de programmes et de services accessibles et inclusifs au fur et à mesure de la création ou de la mise à jour de chaque outil, processus, lignes directrices et meilleures pratiques. L'état d'avancement est « en cours ».

Développer une stratégie pour 1) développer des données sur la satisfaction des clients S&C du point de vue des personnes en situation de handicap et 2) consulter les personnes en situation de handicap pour identifier et supprimer les obstacles, sur la base des résultats de la recherche sur les meilleures pratiques de l'année 1.

Le coup d'envoi du sondage de l'ASC auprès des clients externes et des bénéficiaires des S&C sera donné en 2024. L'examen complet devrait avoir lieu au cours des années 2024-2025 et 2025-2026 et, comme indiqué dans le plan ministériel, le sondage de l'ASC auprès des clients externes et des bénéficiaires de subventions et de contributions (S&C) comprendra des mesures visant à passer en revue les services de l'ASC et à obtenir des commentaires. Cela soutiendra également l'élaboration d'une stratégie visant à 1) traiter des données sur la satisfaction des clients des S&C du point de vue des personnes en situation de handicap et 2) consulter des personnes en situation de handicap pour relever et supprimer les obstacles, sur la base des résultats de la recherche sur les meilleures pratiques de l'année 1. L'état d'avancement est « en cours ».

Mettre en œuvre des mécanismes pour surveiller la proportion de bénéficiaires de subventions et contributions qui ont des personnes qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap au sein de leurs organisations.

Le coup d'envoi du sondage de l'ASC auprès des clients externes et des bénéficiaires des S&C sera donné en 2024. L'examen complet devrait avoir lieu au cours des années 2024-2025 et 2025-2026.

Le centre d'expertise sur les S&C travaille actuellement au renouvellement du guide sur les avis d'offre de participation et des formulaires de candidature, dans lesquels l'auto-identification sera incluse. L'état d'avancement est « en cours ».

État d'avancement des objectifs

Tous les objectifs sont en cours d'atteinte.

7. TRANSPORT

L'inspection du commissaire à l'accessibilité comprenait deux sections relatives au transport.

1. Il a été constaté que « *l'entité réglementée n'a pas identifié d'obstacles dans ses politiques, programmes, pratiques et services en matière de transport* ». En réponse, l'équipe des RH a mis en place les mesures correctives suivantes (échéance : 31 octobre 2024 – année 2 du plan d'accessibilité de l'ASC) :
 - L'équipe des RH consultera le Réseau de l'accessibilité et les partenaires internes pour identifier les obstacles liés au transport au sein de l'ASC. Plus précisément, l'équipe déterminera s'il existe des obstacles liés au transport dans les domaines suivants :
 - Politiques et procédures en matière de voyages.
 - Véhicules utilisés par les employés de l'ASC.
 - En outre, l'équipe des RH consultera ses partenaires pour déterminer s'il existe des problèmes d'accessibilité liés au transport pour les Canadiens desservis par l'ASC.
 - ÉTAT D'AVANCEMENT : L'équipe des RH a consulté des partenaires internes et le Réseau de l'accessibilité pour identifier les obstacles au transport au sein de l'ASC.

2. La deuxième constatation indique que « *l'entité réglementée n'a pas indiqué les mesures qu'elle a prises ou qu'elle prendra pour supprimer les obstacles et empêcher l'apparition de nouveaux obstacles dans le domaine du transport* ». En réponse, l'équipe des RH a mis en place les mesures correctives suivantes (échéance : 30 novembre 2024 – année 2 du plan d'accessibilité de l'ASC) :
 - L'équipe des RH utilisera la rétroaction et les informations recueillies lors des consultations organisées avec le Réseau de l'accessibilité et les partenaires

internes pour élaborer un plan d'action visant à supprimer et à prévenir les nouveaux obstacles au transport.

- ÉTAT D'AVANCEMENT : L'équipe des RH a préparé un plan d'action basé sur les commentaires reçus par les partenaires internes et le Réseau de l'accessibilité.

Il convient de noter que les premiers conseils que l'équipe des RH a reçus du Bureau de l'accessibilité de la fonction publique (BAFP) en 2022 lors de l'élaboration du plan d'accessibilité de l'ASC étaient les suivants :

Cela comprend les déplacements entre les provinces ou à l'extérieur du Canada en avion, en train, en autobus ou en traversier. Il comprend également les véhicules utilisés par les organisations réglementées par le gouvernement fédéral (exemples : Postes Canada, stations de télévision). Voici des exemples d'obstacles dans ce domaine :

- Avions et trains qui ne sont pas accessibles aux fauteuils roulants
- Aéroports qui n'ont pas de panneaux braille

Compte tenu de cette définition, l'ASC avait initialement considéré ce domaine d'intérêt comme étant non applicable. À l'avenir, le domaine d'intérêt « Transport » fera partie de tous les plans d'accessibilité et de tous les rapports d'étape.

8. CONFIANCE EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ

État d'avancement de l'objectif

L'ASC continue de progresser vers une plus grande sensibilisation et une meilleure compréhension de la part de ses dirigeants et de ses employés quant à l'importance de l'accessibilité, et vers un engagement accru en faveur de la création d'un lieu de travail plus accessible et plus inclusif.

Obstacles identifiés

Le sondage interne et la rétroaction des groupes de discussion ont mis en évidence des obstacles nouveaux et déjà identifiés.

Nouveaux obstacles :

- Le coût émotionnel de la vie d'une personne en situation de handicap et l'effort énergétique nécessaire pour « sauver les apparences » ne sont pas reconnus.

Obstacles existants identifiés :

- Il est nécessaire de sensibiliser les responsables et les collègues aux besoins et aux exigences en matière d'accessibilité et de leur faire comprendre comment ils peuvent contribuer à réduire les obstacles systémiques et comportementaux auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap.

Prise en compte de la rétroaction lors des consultations

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Étant donné qu'aucun sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) n'a été réalisé en 2023, il n'existe pas de données permettant de comparer et de mesurer l'impact potentiel des actions de l'ASC liées aux technologies de l'information et de la communication sur l'élimination ou la prévention des obstacles pour les personnes en situation de handicap.

Résultats du sondage interne

Les participants au sondage ont fait part de leurs réactions positives et de leurs encouragements à poursuivre leurs efforts pour améliorer l'accessibilité au sein de l'ASC. Par exemple, un participant au sondage a déclaré qu'à son arrivée à l'ASC, son gestionnaire et le service des ressources humaines avaient été très clairs sur l'importance de l'inclusion et que plusieurs mesures avaient été prises pour éliminer les obstacles et sensibiliser le personnel. D'autres ont encouragé l'ASC à continuer à promouvoir l'accessibilité afin qu'elle devienne partie intégrante de la culture organisationnelle, ce qui permettrait à chacun de vivre plus facilement sans obstacle.

Le sondage a demandé aux répondants qui ont décidé de ne pas s'identifier comme personne en situation de handicap d'en préciser les raisons. La rétroaction à ce sujet faisait état de ce qui suit :

- Des inquiétudes quant aux perceptions erronées et à la possibilité de discrimination, ainsi qu'à l'incidence sur les possibilités de carrière. En outre, des inquiétudes ont été exprimées quant à la stigmatisation des troubles de la santé mentale et aux conséquences possibles sur la crédibilité et les possibilités de carrière.
- Une incertitude quant à la question de savoir si certaines conditions sont considérées comme des handicaps et, par conséquent, une difficulté à demander des mesures d'adaptation (par exemple, douleurs chroniques, migraines épisodiques).
- Une incertitude quant à la confidentialité des informations pendant le processus d'adaptation.
- Un manque de confiance dans le fait que les besoins seront pris en compte et satisfaits avec empathie par le gestionnaire ainsi que la peur d'être jugé négativement et considéré comme incapable de gérer la charge de travail en raison de la situation de handicap.

Rétroaction des groupes de discussion

À la question « *Qu'est-ce qui fonctionne bien à l'Agence en termes d'accessibilité et d'adaptation?* », les participants aux groupes de discussion ont fait les commentaires suivants :

- Il y a maintenant une meilleure compréhension de la façon de participer et de soulever des questions auprès des cadres supérieurs par l'intermédiaire du Réseau de l'accessibilité. Il y a une volonté accrue de demander une rétroaction (par exemple, des consultations sur la mise en place d'espaces de collaboration).

À la question « *Qu'est-ce qui doit être amélioré?* », les participants au groupe de discussion ont répondu ce qui suit :

- Une formation est nécessaire pour lutter contre les idées fausses, l'ignorance et la peur qui entourent le travail avec des personnes en situation de handicap. Une sensibilisation accrue est également nécessaire en ce qui concerne le coût émotionnel de la vie d'une personne en situation de handicap et l'effort énergétique nécessaire pour « sauver les apparences ».
- Certaines précautions peuvent être prises pour renforcer la sécurité des employés en situation de handicap. Par exemple, pour les employés souffrant de certaines pathologies, il serait utile que les responsables de la sécurité soient informés de la situation et sachent comment réagir en cas de besoin. De plus, la possibilité de stocker les médicaments d'urgence à l'infirmierie offrirait une sécurité supplémentaire.

État d'avancement des actions de l'année 2 (janvier à décembre 2024)

Fournir une mise à jour de la mise en œuvre au Réseau de l'accessibilité à l'aide de l'outil de suivi de l'accessibilité.

L'équipe des RH a rencontré le Réseau de l'accessibilité en octobre 2024 pour faire le point sur les mesures à prendre en matière de ressources humaines. D'autres équipes ont participé aux réunions du Réseau de l'accessibilité et ont fourni des mises à jour sur les mesures qu'elles ont prises. En outre, les membres du Réseau de l'accessibilité ont examiné le projet de rapport d'étape et ont fait part de leurs commentaires.

Assurer l'intégration continue de l'accessibilité dans les programmes, politiques et initiatives du cadre de leadership, y compris la stratégie d'apprentissage.

L'accessibilité a été intégrée dans le cadre de leadership intégré. L'objectif principal du cadre est l'intégration du leadership fondé sur le caractère, qui consiste à développer et à dispenser les formations de leadership fondé sur le caractère 101 (*introduction du modèle et des dimensions du caractère*), 201 (*conscience de soi des dimensions du caractère*) et 301 (*approfondissement des dimensions du caractère*). La stratégie d'apprentissage a été suspendue pour des raisons opérationnelles.

Mettre en œuvre l'année 2 de la stratégie d'engagement des employés.

La stratégie d'engagement des employés a été suspendue en raison d'exigences opérationnelles.

Organiser des événements annuels co-organisés par le champion de l'accessibilité et le champion de la santé mentale (par exemple, la Semaine nationale de l'accessibilité).

Une table ronde, « *Talk on Mental Illness and the Workplace* » (Discussion sur la Santé mentale au travail) a été organisée par les co-champions de la santé mentale le 10 octobre 2024, pour coïncider avec la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales (du 6 au 12 octobre 2024). L'événement hybride a abordé le sujet de la maladie mentale, ses impacts et les meilleures

pratiques sur le lieu de travail. Les co-champions de l'accessibilité ont été consultés pour contribuer à l'organisation de la table ronde.

Développer et promouvoir l'année 2 des 5 meilleurs conseils d'accessibilité avec l'équipe des communications.

La mesure est en voie d'être concrétisée. Pour plus d'informations, veuillez vous référer au domaine d'intérêt des Communications pour plus d'informations.

État d'avancement des objectifs

Comme indiqué précédemment, nous ne sommes pas en mesure de rendre compte de l'impact potentiel des mesures liées à la confiance en matière d'accessibilité sur la suppression ou la prévention des obstacles pour les personnes en situation de handicap, étant donné que le sondage auprès des fonctionnaires n'a pas été réalisé en 2023.

C. CONSULTATIONS

Une enquête interne a été lancée fin mai-début juin 2024 afin de recueillir des commentaires sur les questions d'accessibilité à l'ASC. Le sondage, qui a recueilli un total de 180 réponses (par rapport à 190 en 2023), comportait deux volets distincts, l'un pour les employés en situation de handicap (63 répondants par rapport à 53 en 2023) et l'autre pour les employés qui ne sont pas en situation de handicap (111 répondants par rapport à 134 en 2023). Le sondage a porté sur une série de sujets allant des questions liées à l'emploi aux technologies de l'information et de la communication, en passant par l'environnement bâti. Trois groupes de discussion virtuels ont été organisés à la mi-juin avec des personnes qui se sont déclarées comme étant des employés en situation de handicap. Au total, 9 participants ont pris part aux groupes de discussion et ont répondu aux questions suivantes :

- Qu'est-ce qui fonctionne bien à l'Agence en termes d'accessibilité et d'adaptation?
Qu'est-ce qui peut être amélioré?
- Quels obstacles vous ou vos collègues avez-vous rencontrés dans votre travail quotidien? Existe-t-il des obstacles physiques, de communication, technologiques, systémiques ou comportementaux?
 - o Qu'est-ce qui peut être amélioré?
 - o Qu'est-ce qui aiderait à éliminer ou à prévenir ces obstacles?

La synthèse des résultats du sondage et des discussions des groupes de réflexion est présentée dans les sections consacrées à la rétroaction de chaque domaine d'intérêt. Des résultats plus détaillés ont été fournis de manière anonyme aux membres respectifs du groupe de travail sur le plan d'accessibilité. Les commentaires reçus ont permis d'identifier de nouveaux obstacles et de suivre les progrès réalisés par l'ASC pour éliminer les obstacles existants. En outre, la rétroaction contribuera à la mise en œuvre des actions de l'année 3 du plan d'accessibilité de l'ASC.

D. RÉTROACTION

L'ASC n'a reçu aucun commentaire, que ce soit par courriel ou de manière anonyme, concernant son plan d'accessibilité ou son rapport d'étape (2023).