



Avancer ensemble : Mise à jour sur les progrès réalisés en matière d'accessibilité au sein de la fonction publique (2022)

Publié : le 2022-11-30

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor 2022,

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

N^o de catalogue BT39-66/2022F-PDF
ISBN: 978-0-660-46563-0

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Moving Forward Together: Update on Progress in Public Service
Accessibility, 2022

Avancer ensemble : Mise à jour sur les progrès réalisés en matière d'accessibilité au sein de la fonction publique (2022)

Du [Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada](#)

Sur cette page

1. [Introduction du secrétaire du Conseil du Trésor](#)
2. [Message de la sous-ministre championne des employés fédéraux en situation de handicap](#)
3. [Progrès et défis en 2022](#)
4. [Conclusion : le regard tourné vers 2023](#)
5. [Annexe : Réalisations en matière d'accessibilité au sein de la fonction publique en 2022](#)

1. Introduction du secrétaire du Conseil du Trésor

En tant que secrétaire du Conseil du Trésor, j'ai le plaisir de vous présenter la troisième mise à jour annuelle sur la mise en œuvre de [« Rien sans nous » : Stratégie](#)

d'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada.

À titre de plus grand employeur du pays, le gouvernement du Canada s'est engagé à être un employeur et un fournisseur de services accessibles. En 2019, nous avons lancé la stratégie d'accessibilité pour aider la fonction publique fédérale à donner l'exemple en matière d'accessibilité au Canada et à l'étranger.



Graham Flack

Secrétaire du
Conseil du Trésor

Le travail de mise en œuvre de la stratégie d'accessibilité se poursuit. Nous vous avons fait part de certains des premiers succès et défis dans nos deux premiers [rapports d'étape](#). En 2020, nous avons examiné les premières mesures prises pour améliorer l'accessibilité au sein de la fonction publique dans le contexte de la pandémie mondiale. En 2021, nous avons offert une évaluation franche des domaines où les lacunes persistent et où les progrès sont lents.

La mise à jour de cette année, intitulée « Avancer ensemble », porte sur la collaboration en cours au sein du gouvernement fédéral pour concevoir, expérimenter et innover en matière d'accessibilité en 2022 et sur la manière dont nous nous efforçons d'intégrer l'accessibilité dans notre travail quotidien.

Dans les pages suivantes, vous découvrirez des initiatives d'accessibilité élaborées grâce à la collaboration et à l'innovation. Vous trouverez également des « faits saillants » qui donnent des exemples de la manière dont ces initiatives changent la vie des gens au quotidien.

J'encourage tous les fonctionnaires à continuer à travailler pour que notre vision commune d'une fonction publique accessible et sans obstacle devienne réalité. Chacun d'entre nous a un rôle à jouer dans la création d'un Canada plus accessible et plus ouvert aux personnes en situation de handicap. Restez mobilisés, soyez curieux et ouverts à l'apprentissage, et continuons à avancer ensemble.

Graham Flack

Secrétaire du Conseil du Trésor

2. Message de la sous-ministre championne des employés fédéraux en situation de handicap

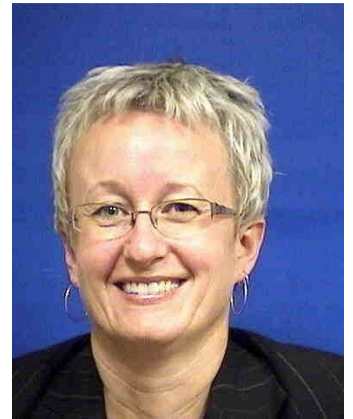
Cet automne, j'ai été nommée sous-ministre championne des employés fédéraux en situation de handicap dans la fonction publique. C'est avec beaucoup d'humilité et d'enthousiasme que j'assume ce rôle. J'aspire à appuyer le développement d'une fonction publique fédérale où les personnes en situation de handicap se sentent pleinement incluses.

L'ancienne sous-ministre championne des employés fédéraux en situation de handicap, Yazmine Laroche, a dirigé cette communauté dynamique, talentueuse et dévouée au cours des dernières années. C'est un honneur pour moi de lui succéder pour le prochain chapitre de cette communauté et de poursuivre le travail qu'elle a mené avec tant de passion et de dévouement.

Selon le plus récent [rapport sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2020-2021](#), 5,6 % des employés de l'administration publique centrale déclarent être en situation de handicap.

Le handicap recoupe une foule de réalités et la contribution qu'apportent les employés en situation de handicap à la fonction publique et à la population canadienne est tout aussi riche et variée. En travaillant ensemble à la création d'une fonction publique accessible et inclusive, nous créons les conditions permettant aux personnes en situation de handicap de s'épanouir. Dans toutes nos institutions, les employés en situation de handicap apportent une contribution importante, qu'il s'agisse de diriger de grands projets, d'élaborer des politiques ou de fournir des services de première ligne aux Canadiens.

En tant que fonctionnaires, nous avons tous un rôle à jouer pour faire tomber les barrières et nous mettre au défi, nous-mêmes ainsi que nos pairs et nos dirigeants, de penser à l'accessibilité dans tout ce que nous faisons.



Tina

Namiesniowski

Championne des
employés fédéraux
en situation de
handicap

Je me réjouis de l'année à venir, alors que nous continuerons à exploiter la richesse de notre expérience collective pour avancer ensemble dans la construction d'une fonction publique sans obstacle, fondement d'un Canada sans obstacle d'ici 2040.

Tina Namiesniowski

Championne des employés fédéraux en situation de handicap

3. Progrès et défis en 2022

► Dans cette section

Cette année marque le troisième anniversaire du lancement de la stratégie d'accessibilité au sein de la fonction publique. Les ministères et les organismes ont continué à travailler ensemble pour soutenir les employés en situation de handicap et rendre la fonction publique plus accessible.

En s'étendant à d'autres organisations, des projets tels que le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC](#) ont touché encore plus d'employés en situation de handicap cette année.

De nouvelles directives et orientations ont été publiées pour aider les ministères et les organismes dans leurs efforts pour devenir plus accessibles, notamment [les directives sur la création de plans sur l'accessibilité](#), les [lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication](#) et le [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#).

Nous avons également mené des expérimentations et testé des innovations. Par exemple, nous avons mis à l'essai de nouvelles méthodes de collecte de données, piloté de nouvelles initiatives de recrutement et de rétention des talents, et essayé de nouveaux outils pour rendre le lieu de travail plus accessible et inclusif.

Ce bilan d'étape met en lumière des exemples prometteurs de la manière dont nous pouvons supprimer les obstacles et créer les conditions permettant aux employés en situation de handicap, et à tous les employés, de réussir au sein de la fonction

publique. Bien que nous nous réjouissons de ces progrès, nous avons encore beaucoup de travail à faire pour atteindre nos objectifs.

Innover dans nos approches des données

Les données représentent un élément essentiel de notre travail visant à rendre les organisations fédérales plus diverses, plus inclusives et plus accessibles. Depuis que nous avons lancé la stratégie, nous avons pris de nombreuses mesures pour combler les lacunes en matière d'accessibilité des données. Par exemple, en 2020 et 2021, nous avons mis à jour des outils tels que le [Cadre de responsabilisation de gestion](#) et le [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#) afin de recueillir de nouvelles données sur les mesures d'adaptation et les expériences en milieu de travail des personnes en situation de handicap.

Ces nouvelles données nous permettent de mieux comprendre les obstacles au sein de la fonction publique. Par exemple, le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020 a révélé que 23 % des employés en situation de handicap avaient été victimes de harcèlement au cours des 12 mois précédents et que 19 % avaient été victimes de discrimination au cours de la même période. Sur la base de ces résultats, nous avons lancé en octobre 2022 une nouvelle étude sur l'expérience des personnes en situation de handicap dans l'administration publique centrale afin de mieux comprendre les causes et les effets des obstacles auxquels elles sont confrontées, et de déterminer des recommandations pour améliorer les conditions de travail.

Cette année, nous avons également progressé dans la mise à l'essai et l'expérimentation de nouvelles méthodes de collecte de données. Par exemple, nous avons effectué ce qui suit :

- terminer la mise à jour du questionnaire numérique de déclaration volontaire, que nous publierons en 2023; le questionnaire nous aidera à mieux comprendre les tendances en matière de représentation des effectifs au sein de la fonction publique;

- créer un prototype de centre de données qui regroupera les données sur l'emploi provenant de différents ministères et organismes afin d'aider à mesurer les progrès réalisés par rapport à l'engagement du gouvernement du Canada d'embaucher 5 000 nouveaux employés en situation de handicap d'ici 2025;
- mettre en commun les pratiques exemplaires pour aider les ministères et les organismes à apprendre à créer des indicateurs et à mesurer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de leurs plans d'accessibilité.

Bien que nous ayons fait de grands progrès en matière de données cette année, des défis subsistent, par exemple, des systèmes de données variés et décentralisés et des processus de collecte de données longs. Nous devons continuer à améliorer nos processus de données afin de pouvoir mesurer avec précision les progrès réalisés.

► **[Pleins feux sur le formulaire de déclaration volontaire des employés](#)**

Attirer et retenir le talent

La stratégie d'accessibilité vise à déterminer, supprimer et prévenir les obstacles à l'emploi des personnes en situation de handicap, qui restent sous-représentées au sein de l'effectif de la fonction publique.

Depuis 2020, nous avons lancé plusieurs initiatives à l'échelle du gouvernement pour recruter des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique. Les exemples incluent des bassins dédiés, des programmes pour les étudiants et des campagnes d'embauche de jeunes diplômés.

Nous avons également lancé plusieurs programmes ciblés pour soutenir le perfectionnement professionnel et augmenter le nombre d'employés en quête d'équité, y compris les employés en situation de handicap, dans les rangs des cadres. En 2022, la première cohorte de 38 participants a terminé le [programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#); 20 % d'entre eux se sont déclarés en situation de handicap.

Parmi les efforts déployés cette année pour combler les lacunes en matière de représentation et améliorer l'adoption de ces initiatives dans les ministères et les organismes, citons les suivants :

- Fournir aux administrateurs généraux des données actualisées sur la main-d'œuvre, de nouveaux objectifs d'embauche et des outils pour recruter des personnes en situation de handicap.
- Encourager les ministères et les agences à inclure des engagements d'embauche de personnes en situation de handicap dans leurs premiers plans d'accessibilité, qui doivent être remis le 31 décembre 2022.
- Lancer des projets pilotes, tels que le projet pilote de recrutement en matière de neurodiversité et le projet pilote d'apprentissage en ligne en matière de neurodiversité, afin de mettre à l'essai de nouvelles approches en matière de recrutement et de rétention de talents neurodivergents.

Malgré ces progrès, la représentation des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique reste nettement inférieure à la disponibilité de la main-d'œuvre, et la progression vers l'embauche de 5 000 nouveaux employés en situation de handicap d'ici 2025 est lente.

Des initiatives telles que le projet pilote de recrutement de personnes neurodivergentes offrent un modèle prometteur de pratiques inclusives qui créent un milieu de travail accueillant et sans obstacle et aident à recruter et à maintenir en poste les personnes en situation de handicap.

Le travail pour attirer et maintenir en poste les meilleurs talents en situation de handicap est loin d'être terminé. Un plus grand nombre de ministères et d'organismes doivent commencer à utiliser les nouveaux outils d'embauche, et nous devons décider des prochaines étapes afin d'étendre les projets réussis pour atteindre davantage de personnes.

► **Pleins feux sur le projet pilote de recrutement de personnes neurodivergentes**

Créer des espaces de travail accessibles et inclusifs

Pour devenir une fonction publique accessible et inclusive qui attire et retient les meilleurs talents, nous devons également disposer d'outils et d'équipements accessibles. En 2022, nous avons lancé ou testé des projets qui contribuent à doter les employés des outils ou des environnements dont ils ont besoin pour réussir.

Le Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant continue d'aider la fonction publique à expérimenter des solutions d'adaptation novatrices. Par exemple, le fonds soutient la création d'un centre de ressources sur l'accessibilité pour les Autochtones qui fournira des conseils sur les mesures d'adaptation culturellement appropriées en milieu de travail pour les fonctionnaires fédéraux autochtones en situation de handicap. Le lancement de ce projet est prévu pour décembre 2022.

Le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC](#) a également continué à se développer en 2022. Le passeport est désormais accessible aux employés en situation de handicap de 20 ministères et organismes. Des travaux sont également en cours pour mettre au point un passeport numérique.

► Pleins feux sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC

Les travaux visant à améliorer l'infrastructure des technologies de l'information et des communications du gouvernement du Canada se sont également poursuivis. Par exemple, en vertu d'une entente avec Microsoft Canada, Services partagés Canada (SPC) continue d'offrir aux fonctionnaires fédéraux l'accès aux outils de communication et de collaboration numériques accessibles de Microsoft Office 365. Pour maintenir et promouvoir l'accessibilité, SPC effectue un suivi des problèmes d'accessibilité et travaille avec Microsoft et les ministères partenaires pour les résoudre.

À mesure que les employés retournent sur leur lieu de travail, l'élimination des obstacles dans les espaces de travail physiques demeure une priorité. Plusieurs projets pilotes ont testé cette année des solutions accessibles sur les lieux de travail, notamment :

- Un projet pilote pour tester de nouvelles solutions d'éclairage

- Un projet pilote pour tester la signalisation interactive pour la navigation dans les espaces intérieurs
- Un projet pilote d'ascenseur sans contact

Une autre initiative innovatrice, menée au 22, rue Eddy, à Gatineau, aide à repérer les mises à jour peu complexes et peu coûteuses des milieux de travail fédéraux. Elle étudie également les améliorations de conception plus complexes et à long terme qui peuvent contribuer à améliorer l'accessibilité.

Des obstacles importants existent encore dans le milieu de travail physique et relativement aux outils que nous utilisons. Des projets complexes comme la rénovation de lieux de travail et la création d'outils pangouvernementaux tels que le Passeport numérique pour l'accessibilité du GC nécessitent des années de travail de conception, d'essais et de collaboration. En dépit de cette complexité, qui signifie parfois qu'une refonte est nécessaire, nous devons faire de notre mieux pour respecter les délais du projet.

Alors que nous passons du travail à distance par défaut au travail hybride, dans la mesure où les restrictions en matière de santé publique le permettent, nous devons nous assurer que le milieu de travail est accessible à tous les employés. Nous savons, grâce à la mobilisation et aux consultations, que les employés en situation de handicap peuvent être confrontés à des obstacles supplémentaires dans un modèle hybride, par exemple des processus d'adaptation lourds. Les modèles de travail hybrides doivent être accessibles par défaut.

► **Pleins feux sur le 22, rue Eddy, à Gatineau**

Intégrer l'accessibilité dans les politiques et les pratiques

En intégrant l'accessibilité dans les politiques et les pratiques, nous rendrons les milieux de travail plus inclusifs et nous créerons des systèmes, des programmes et des services plus accessibles. Les principaux travaux politiques menés cette année comprenaient les éléments suivants :

- publication de [lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication](#);
- poursuite de l'élaboration d'une norme sur l'accessibilité des technologies de l'information et des communications pour les ministères et organismes de la fonction publique fédérale;
- élaboration d'une nouvelle norme sur les systèmes qui gèrent l'information et les données, et qui comprend des exigences en matière d'accessibilité
- publication de [lignes directrices sur l'optimisation d'un effectif hybride : Pleins feux sur le télétravail](#) pour promouvoir un milieu de travail sans obstacle grâce à des modalités de travail flexibles et équitables et pour aider les organisations à favoriser une main-d'œuvre diversifiée, inclusive et productive.

Des travaux sont également en cours pour mettre à jour le document [Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Démarche générale à l'intention des gestionnaires](#) d'ici 2023 afin de soutenir une approche proactive de la prise de mesures d'adaptation. La mise à jour comprend une annexe sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC qui fournira des conseils aux gestionnaires sur la façon dont ils peuvent aider les employés à utiliser le passeport et faciliter la prise de mesures d'adaptation dans le milieu de travail.

Les communautés fonctionnelles et les réseaux d'employés dans l'ensemble de la fonction publique contribuent également à transformer les mises à jour des politiques en pratiques quotidiennes. Cette année, la communauté de pratique sur l'accessibilité s'est élargie et compte désormais des membres des équipes chargées de l'accessibilité dans plus de 60 ministères et organismes. D'autres groupes, comme la communauté de pratique sur le langage clair et la communauté de pratique sur l'accessibilité de Milieu de travail du GC, ont continué à se réunir régulièrement pour mettre en commun les pratiques exemplaires.

Des réseaux d'employés comme le Réseau des employés autochtones en situation de handicap et le Réseau interministériel sur l'accessibilité et le handicap soutiennent le changement de culture, élaborent des solutions et discutent de

l'intersectionnalité, de la stigmatisation et des problèmes systémiques en milieu de travail et dans les services offerts aux Canadiens.

De nouvelles réglementations et normes d'accessibilité se profilent à l'horizon et aideront les ministères et organismes, ainsi que tous les secteurs sous réglementation fédérale, à devenir accessibles par défaut. Nous devons revoir les politiques opérationnelles telles que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour nous assurer qu'elles sont appliquées de manière cohérente dans l'ensemble du gouvernement. Les travaux visant à intégrer l'accessibilité dans les politiques et les pratiques ne font que commencer.

Pour plus d'information sur bon nombre des initiatives d'accessibilité mentionnées, voir l'annexe du présent rapport.

4. Conclusion : le regard tourné vers 2023

Cette année, les employés de l'ensemble de la fonction publique ont collaboré de nombreuses façons pour tester de nouvelles idées, lutter contre la stigmatisation, éliminer les obstacles — tant physiques que culturels — et renforcer l'accessibilité et la confiance dans tous les domaines de travail.

La mise à jour de cette année, intitulée « Avancer ensemble », offre un aperçu des progrès que nous avons réalisés en 2022 pour améliorer l'accessibilité au sein de la fonction publique.

Pour devenir accessibles par défaut, nous devons continuer à apprendre, évaluer et innover. L'amélioration de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité dans l'ensemble de la fonction publique fédérale nécessitera un effort concerté dans les années à venir. Des obstacles subsistent pour les fonctionnaires en situation de handicap. Une attention est requise dans les domaines suivants :

- Mettre les outils tels que le Passeport pour l'accessibilité à la disposition d'un plus grand nombre d'employés.
- Accélérer et élargir les efforts visant à rationaliser le processus actuel de prise de mesures d'adaptation en milieu de travail.

- Mettre à jour les politiques d'entreprise pour les aligner sur la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).
- Progresser vers l'objectif d'embaucher 5 000 nouveaux employés en situation de handicap d'ici 2025.
- Examiner les pratiques exemplaires et intégrer l'accessibilité dans les modèles de travail hybrides dans l'ensemble de la fonction publique.

À la fin de 2022, les ministères et organismes fédéraux publieront leurs propres plans d'accessibilité et de nouveaux mécanismes de rétroaction en matière d'accessibilité, comme l'exige le [Règlement canadien sur l'accessibilité](#).

La mise en œuvre de la Stratégie d'accessibilité a permis d'apporter des améliorations en 2022, mais il reste encore du travail à faire en 2023. La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et son règlement d'application nous aideront à progresser vers notre objectif de devenir la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive au monde.

Les fonctionnaires, les parties prenantes et tous les Canadiens peuvent contribuer à repérer, prévenir et éliminer les obstacles à l'accessibilité en lisant les plans d'accessibilité, en fournissant des commentaires et en participant à des consultations. L'atteinte de notre objectif de devenir un Canada sans obstacle d'ici 2040 nécessitera un cycle continu de rétroaction, de responsabilisation et d'actions mesurables.

Annexe : Réalisations en matière d'accessibilité au sein de la fonction publique en 2022

► Dans cette section

L'annexe fournit des exemples d'initiatives liées à l'accessibilité menées dans l'ensemble de la fonction publique en 2022. Pour plus d'exemples, voir l'annexe du [rapport d'étape 2021](#).

1. Améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap

- a. Le [Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap](#), dirigé par la Commission de la fonction publique, a accueilli une troisième cohorte de participants pour effectuer leur stage de deux ans. La cohorte 2 a poursuivi la deuxième année de son stage (2021-2023). La Commission a également commencé à recruter pour la dernière cohorte du programme (2023-2025).
- b. Le programme [Occasions d'emploi pour les étudiants en situation de handicap \(OEESH\)](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) a permis de jumeler 573 étudiants en situation de handicap avec des emplois étudiants dans la fonction publique fédérale en 2021-2022. Au cours de l'été, 110 étudiants se sont inscrits pour participer aux activités du programme OEESH, y compris des activités d'accueil et de formation, un nouveau programme de mentorat et des événements de réseautage pour les étudiants en situation de handicap.
- c. La [Porte virtuelle des talents en situation de handicap](#) offre un accueil continu des étudiants en situation de handicap qui ont participé au programme [OEESH](#). Plus de 50 diplômés ont été ajoutés à cet inventaire et sont prêts à briguer des postes.
- d. Des bassins ciblés lancés en 2021 ont permis de recruter des personnes en situation de handicap dans la fonction publique en 2022. Par exemple :
 - [Analyse de politiques et de données \(postes EC01 à EC05\)](#) : du 31 mars 2021 au 31 mars 2022. En septembre 2022, 279 candidats avaient été ajoutés au bassin de candidats partiellement évalués, et 23 candidats avaient été embauchés.
 - [Sciences numériques et informatiques \(postes IT01 à IT04\)](#) : du 31 mars 2021 au 31 mars 2022. En septembre 2022, 12 candidats avaient été ajoutés à la liste de candidats partiellement évalués, et 3 candidats avaient été embauchés.

- [Analyste financier principal \(postes FI03\)](#) : du 29 octobre 2021 au 24 novembre 2021. En septembre 2022, 10 candidats avaient été ajoutés au bassin des candidats entièrement évalués.
 - [Recrutement postsecondaire \(postes PM01\)](#) : La campagne 2021 a permis de trouver 200 candidats en situation de handicap qualifiés prêts à être embauchés.
- e. Le programme [Mentorat plus](#) a été mis en œuvre par 50 organisations au sein de la fonction publique en 2022. Le programme soutient les membres des groupes en quête d'équité, y compris les personnes en situation de handicap, qui aspirent à des postes de direction et de cadre au sein de la fonction publique fédérale.
- f. Le [programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#) correspond à une initiative lancée à l'échelle de l'organisation en décembre 2021 pour soutenir le perfectionnement du leadership et la progression de carrière des employés en quête d'équité au niveau EX moins 1. La cohorte inaugurale se compose de 38 participants, dont 20 % se déclarent comme étant en situation de handicap.
- g. Plus de 20 organisations fédérales ont adopté le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#). Cet outil permet aux employés de documenter les obstacles en milieu de travail et de trouver des solutions pour surmonter ces obstacles. En retour, il rationalise le processus de prise de mesures d'adaptation en milieu de travail et améliore le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap. Le passeport peut désormais être téléchargé sous forme de document Word à partir du site Canada.ca.
- h. Le [Réseau des ambassadeurs pour l'évaluation de l'accessibilité](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) a continué à étendre ses pratiques exemplaires et sa formation pour aider la communauté des ressources humaines du gouvernement du Canada à améliorer l'accessibilité aux processus de nomination. En 2021-2022, 33 ambassadeurs de 24 ministères

et organismes se sont réunis régulièrement pour discuter des cas, des problèmes et des pratiques exemplaires.

- i. Statistique Canada met à l'essai un centre de données pour suivre en temps réel les progrès accomplis dans la réalisation de l'engagement du gouvernement du Canada d'embaucher 5 000 nouveaux employés en situation de handicap d'ici 2025. Le centre de données rassemble les données de différents ministères et organismes partenaires en utilisant des indicateurs communs et permet aux utilisateurs de déterminer sur quels aspects ils doivent se concentrer pour atteindre leur objectif.

2. Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti

- a. Des évaluations de l'accessibilité technique ont été réalisées pour 91 immeubles du portefeuille appartenant à l'État en tenant compte de la norme [CSA B651 2018](#). La prochaine phase des évaluations techniques de l'accessibilité se poursuivra au cours des deux prochains exercices.
- b. Un projet pilote visant à tester une nouvelle solution d'éclairage dans les bureaux de la fonction publique a été mené à bien. La solution a permis de réduire l'incidence des symptômes visuels chez les employés sensibles à la lumière et de fournir un meilleur éclairage à tous les employés. Les prochaines étapes sont en cours de planification et comprendront l'essai du nouvel éclairage dans un environnement comportant plus de personnes sur de plus longues périodes.
- c. Des projets pilotes sur l'accessibilité sont en cours et la recherche se poursuit afin de déterminer les mesures d'accessibilité et les adaptations qui dépassent les codes et les normes minimales de construction. Ces projets comprennent :
 - Un projet pilote de deux ans qui offre aux personnes en situation de handicap des solutions de rechange pour lire la signalisation et naviguer dans les espaces intérieurs. Cette technologie fait l'objet d'un suivi et est mise à l'essai jusqu'en 2023.

- Un projet pilote d'ascenseur sans contact visant à améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti en réduisant le nombre de points de contact dans les ascenseurs. Le projet pilote permet aux utilisateurs d'accéder aux boutons des ascenseurs et d'ouvrir les portes automatiques à l'aide de leur téléphone intelligent.
- d. Un plus grand nombre de ministères, dont le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et Finances Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, et Innovation, Sciences et Développement économique Canada, élaborent des modèles de gestion de cas centralisés, simplifiés et neutres dans le domaine du handicap.
- e. Le Centre de ressources de conception du Milieu de travail du GC, qui sert de guichet unique aux ministères et organismes pour accéder aux outils de conception du Milieu de travail du GC, a été mis à jour pour inclure davantage de pratiques exemplaires et d'information sur l'accessibilité, afin de tenir compte des commentaires formulés dans le cadre de la série de consultations sur l'accessibilité du Milieu de travail du GC en 2021.
- f. La mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action pour l'accessibilité universelle (AU) de la Cité parlementaire a commencé. Il s'agit notamment d'appliquer les pratiques exemplaires, de mettre en place des outils de suivi des progrès et de lancer un programme de vérification de l'AU. Ce travail se poursuit avec un comité consultatif externe en matière d'AU composé de personnes en situation de handicap.

3. Rendre les technologies de l'information et des communications utilisables par tous

- a. Les nouvelles [lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication](#) ont été diffusées aux ministères et organismes à l'automne 2022.
- b. Un rapport [Commentaires formulés](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) a été publié en mars 2022. Le rapport résume les

commentaires recueillis lors des consultations menées auprès des organisations du gouvernement fédéral en 2021-2022 sur le projet de norme sur l'accessibilité des technologies de l'information et des communications (TIC) et présente un tableau de bord sur les TIC. Le tableau de bord contribuera à garantir que les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité des TIC sont mises en place dans l'ensemble du gouvernement.

- c. Le projet pilote de service de bibliothèque de prêt à Services partagés Canada est un processus de prise de mesures d'adaptation accéléré qui permet de fournir du matériel, des logiciels et d'autres ressources aux employés de la fonction publique fédérale. Le projet sert maintenant les employés ayant une variété de besoins à court terme. En 2021-2022, la bibliothèque de prêt a prêté 452 outils. Au total, elle a soutenu 256 clients dans 49 ministères, en prêtant un total de 809 outils.
- d. Le programme Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée de Services partagés Canada offre un large éventail de mesures d'adaptation, d'approches alternatives, d'outils, de formations, de services, de ressources et de technologies informatiques adaptées à tous les employés de la fonction publique fédérale ayant un handicap ou une blessure. En 2021-2022, le programme a répondu à plus de 14 000 demandes d'information sur l'accessibilité, la prise de mesures d'adaptation et le soutien aux personnes en situation de handicap.
- e. Le Cadre de responsabilisation de gestion, un outil utilisé par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour surveiller le rendement de la gestion des ministères et organismes fédéraux, a été mis à jour pour générer des données de base sur les évaluations de l'accessibilité des services en ligne existants au niveau ministériel. La section du modèle de plan ministériel pour les services et le numérique qui traite de l'accessibilité des TIC a également été mise à jour pour s'aligner sur les plans ministériels d'accessibilité.
- f. Le Bureau de la traduction a fourni environ 12 000 heures d'interprétation en langue des signes aux employés du gouvernement du Canada en 2022, ce qui

leur permet de faire un travail utile et de mieux servir le gouvernement et les Canadiens.

- g. Le Bureau de la traduction a mené un projet pilote sur la traduction en langue ASL et en langue des signes québécoise (LSQ) de 2020 à 2022. En 2023, le Bureau élaborera et lancera une nouvelle ligne de services d'interprétation en langue des signes pour les ministères et les organismes, sur la base des résultats du projet pilote.
- h. Services partagés Canada a fourni des conseils sur l'approvisionnement en TIC aux autorités techniques et contractuelles de l'ensemble du gouvernement. En 2021-2022, SPC a fourni des conseils sur 115 achats et contrats à source unique à SPC et dans 22 autres ministères.

4. Outiller les fonctionnaires pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles

- a. Des pratiques exemplaires et des conseils sont en cours d'élaboration pour aider les ministères et les organismes à intégrer l'accessibilité dans l'application des politiques et dans la conception et la prestation des programmes. Par exemple :
 - Le guide « Le pouvoir des mots et des images » est en cours de mise à jour en consultation avec des experts du handicap et des personnes en situation de handicap. Ce guide a pour but de favoriser une représentation exacte des personnes en situation de handicap et de promouvoir une fonction publique confiante en matière d'accessibilité.
 - Élaborer une optique d'inclusion des personnes en situation de handicap dans les propositions du Cabinet afin de s'assurer que les expériences et les besoins des personnes en situation de handicap sont intégrés dans les processus décisionnels fédéraux.
- b. Le Centre de ressources sur l'approvisionnement accessible de Services publics et Approvisionnement Canada a aidé la communauté chargée de l'approvisionnement à mieux comprendre l'accessibilité et à l'intégrer dans le

processus d'approvisionnement. Les activités clés en 2022 comprenaient le pilotage d'un nouveau module d'apprentissage sur l'accessibilité dans le processus d'approvisionnement, le lancement d'une communauté de pratique interministérielle et la publication d'un questionnaire pour l'industrie afin de recueillir de l'information sur les besoins des entreprises détenues et dirigées par des personnes en situation de handicap.

c. Statistique Canada a publié cette année de nouvelles données sur l'accessibilité et les personnes en situation de handicap, dont les suivantes, qui sont également disponibles sur la [page Statistiques sur l'accessibilité](#) de l'organisme :

- une infographie, [Travailleurs ayant une incapacité recevant des paiements du programme de Prestation canadienne d'urgence, 2020](#);
- un article intitulé [Âge relatif à l'incapacité : de l'apparition de l'incapacité à la limitation des activités](#), qui examine l'âge d'apparition de différents types de handicaps;
- l'[Enquête canadienne sur l'incapacité](#), qui recueille des renseignements sur les expériences des jeunes et des adultes dont les activités quotidiennes peuvent être limitées en raison d'un problème de santé à long terme.

d. La Commission de la fonction publique a publié des ensembles de données et un nouvel outil de visualisation des données pour le [Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021](#), disponible sur le portail [Gouvernement ouvert](#).

e. L'interprétation en ASL et en LSQ a été proposée lors de divers événements à forte visibilité en 2022, tels que les débats des dirigeants fédéraux (suivis en ASL et en LSQ par plus de 35 000 personnes au Canada), la visite du pape François et chaque conférence de presse nationale portant sur des renseignements critiques (par exemple, la COVID-19, les manifestations des convois et la guerre en Ukraine).

f. En juin 2022, Emploi et Développement social Canada a publié la [Stratégie fédérale de mesure et de données sur l'accessibilité : 2022 à 2027](#) pour soutenir les progrès de la mise en œuvre de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).

- g. Les principaux organismes de services du gouvernement du Canada, tels que l'Agence du revenu du Canada (ARC) et Service Canada, continuent de rendre leurs services plus accessibles. Par exemple, l'ARC étend son utilisation des codes QR et offre davantage de moyens de recueillir des commentaires sur l'accessibilité. Elle évalue également l'accessibilité des bâtiments de l'ARC.

5. Bâtir une fonction publique confiante en matière d'accessibilité

- a. L'École de la fonction publique du Canada a lancé une nouvelle plateforme d'apprentissage en février 2022. La nouvelle plateforme est plus accessible et a amélioré l'expérience d'apprentissage et d'inscription pour tous les apprenants de la fonction publique.
- b. Depuis le rapport de l'année dernière, de nouveaux produits d'apprentissage en ligne ont également été lancés pour soutenir une fonction publique plus accessible :
- [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité](#)
 - [Gestion de l'incapacité et mieux-être en milieu de travail](#)
 - [Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié](#)
 - [Guide sur les biais et les obstacles dans les évaluations](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada)
 - [Conception inclusive : appliquer les normes numériques du GC et l'analyse comparative entre les sexes plus](#)
 - [Vidéo : Rendre ses documents accessibles](#)
- c. Une formation obligatoire intitulée [Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié](#) a été introduite pour les gestionnaires subdélégués, les professionnels des ressources humaines et les autres personnes impliquées dans le processus d'embauche.
- d. Le [Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion](#) continue d'offrir une plateforme aux fonctionnaires pour faire part de leur expérience en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité. L'objectif consiste à susciter

de l'empathie et à inciter chacun à agir en faveur d'une fonction publique plus diversifiée et inclusive. En 2022, plus de 30 % des personnes inscrites sur la liste s'exprimeront sur des sujets liés à l'accessibilité.

e. Un certain nombre d'événements et de groupes de discussion à l'échelle du gouvernement en faveur d'une culture de l'accessibilité ont été organisés en 2022 sur l'accessibilité et l'inclusion. Ces événements comprenaient :

- [Conférence sur l'équité, la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada 2022](#)
- [Semaine nationale de l'accessibilité 2022 : Avancer ensemble](#)
- [Conférence de la Communauté des politiques 2022 : Les politiques et l'inclusion, de la vision à la mise en œuvre](#)
- [ApprentissageX 2022 : Optimiser l'apprentissage dans un contexte numérique et d'accessibilité](#)
- [Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap : les avantages de l'embauche de personnes neurodivergentes](#)
- [Faire progresser les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap : recruter des personnes de talent](#)
- [Mettre l'accessibilité au premier plan dans la planification du lieu de travail postpandémie](#)
- [Série sur les consultations en matière d'adaptation en milieu de travail](#)
- [Renforcer les relations avec les peuples autochtones grâce au processus de consultation et d'accommodement](#)
- [Concevoir les plans d'accessibilité conjointement avec les personnes en situation de handicap](#)
- [Camp de formation sur l'élaboration de plans sur l'accessibilité](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada)

f. Le premier [Congrès canadien sur l'inclusion des personnes en situation de handicap](#), qui s'est tenu en mai 2022, a réuni des gouvernements, des parties prenantes de la communauté des personnes en situation de handicap, des universitaires et des entités réglementées. Cet événement virtuel comprenait des tables rondes, des spectacles culturels, un salon de l'emploi pour les

personnes en situation de handicap, une vitrine de l'innovation et des séances de réseautage.

- g. De nouvelles [directives](#) ont été publiées en ligne pour aider les entités sous réglementation fédérale à élaborer des mécanismes de rétroaction et leurs premiers plans d'accessibilité, comme l'exige le *Règlement canadien sur l'accessibilité*.
- h. Le modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion a été lancé en août 2022. Le modèle est un outil d'auto-évaluation facultatif conçu pour aider les organisations fédérales à comprendre à quel point elles sont avancées dans cinq dimensions de la diversité et de l'inclusion. Le modèle s'aligne sur l'outil d'auto-évaluation de l'accessibilité, lancé l'année dernière.
- i. À l'automne 2022, 17 ministères et organismes avaient utilisé [l'outil d'auto-évaluation volontaire de l'accessibilité de l'organisation](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada). Cet outil permet aux organisations de se renseigner sur l'accessibilité afin de les aider à repérer et à supprimer les obstacles. Il leur indique également les orientations et les pratiques exemplaires.
- j. Le Centre pour la diversité et l'inclusion a mené des consultations auprès de diverses parties prenantes et a soumis un rapport écrit au groupe de travail [chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). La présentation reflète les résultats des données et des consultations avec les employés et les réseaux d'employés, y compris les employés en situation de handicap, dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Elle aborde des thèmes tels que la définition du handicap, les obstacles en milieu de travail et les défis liés aux données et à l'accessibilité.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2022

ISBN: 978-0-660-46564-7

Date de modification : 2022-12-02

Contactez-nous

Ministères et organismes

Fonction publique et force militaire

Nouvelles

Traités, lois et règlements

Rapports à l'échelle du gouvernement

Premier ministre

À propos du gouvernement

Gouvernement ouvert


• Médias sociaux

• Applications mobiles

• À propos de Canada.ca

• Avis

• Confidentialité

Haut de la page 

Canada 