



Plan sur l'accessibilité


Du 1er avril 2022 au 31 mars 2025

Accessibilité

À la date de publication, l'accessibilité de ce document a été vérifiée.

Si vous éprouvez des problèmes avec ce document, veuillez communiquer avec l'auteur.

Diffusion possible - Gouvernement ouvert



Also available in English under the title: **Accessibility Plan for April 1, 2022 to March 31, 2025**

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Commission de la fonction publique du Canada.

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez communiquer avec :

Commission de la fonction publique du Canada
22, rue Eddy
Gatineau (Québec) K1A 0M7

Courriel : accessibilite-accessibility@cfp-psc.gc.ca

Site Web de l'éditeur : <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le président la Commission de la fonction publique du Canada, 2022

No de cat. SC12-2F-PDF (fichier PDF, français)
ISSN ou ISBN : 2817-1500

No de cat. SC12-2E-PDF (fichier PDF, anglais)
ISSN ou ISBN : 2817-1497

Table des matières

Introduction.....	4
Renseignements généraux.....	6
Communiquez avec nous.....	6
Résumé.....	7
Domaines prioritaires.....	8
L'emploi.....	8
L'environnement bâti.....	13
Les technologies de l'information et des communications.....	14
La communication.....	15
L'acquisition de biens, de services et d'installations.....	16
La conception et la prestation de programmes et de services.....	16
Le transport.....	18
Consultations.....	19
Prochaines étapes.....	22
Annexe A – Plan d'action sur l'accessibilité.....	23

Introduction

Entrée en vigueur en 2019, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* vise à transformer le Canada en un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. Cette loi profite à tous les Canadiens, en particulier aux personnes en situation de handicap, grâce à la reconnaissance, à l'élimination et à la prévention proactives des obstacles à l'accessibilité dans 7 domaines prioritaires :

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

Le *Règlement canadien sur l'accessibilité*, entré en vigueur en 2021, définit les règles que les entités sous réglementation fédérale doivent respecter lorsqu'elles publient des plans sur l'accessibilité, établissent des processus de rétroaction et produisent des rapports d'étape.

Définitions tirées de la Loi sur l'accessibilité

Obstacle : Tout élément — notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.

Handicap : Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

Notre mandat

Selon le système de dotation par délégation prévu dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la Commission de la fonction publique du Canada exécute son

mandat en favorisant et en maintenant une fonction publique impartiale, représentative, fondée sur le mérite et au service de la population canadienne. Pour ce faire, nous devons :

- aider les ministères et organismes à embaucher des personnes qualifiées à la fonction publique et à l'intérieur de celle-ci;
- superviser et assurer l'intégrité de l'embauche dans la fonction publique;
- protéger l'impartialité de la fonction publique tout en respectant le droit des fonctionnaires de participer à des activités politiques;
- offrir des programmes de recrutement et des services d'évaluation.

En tant qu'organisme responsable de soutenir une fonction publique inclusive et représentative de la population canadienne, nous devons donner l'exemple en matière d'accessibilité. Nous contribuons depuis des années à réduire les obstacles à l'embauche en participant à diverses initiatives à l'échelle de la fonction publique, y compris :

- l'objectif d'embaucher 5 000 fonctionnaires en situation de handicap d'ici 2025 (incluant l'embauche de 25 personnes handicapées en 5 ans dans notre organisation);
- la mise en œuvre de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*;
- le Programme de stages fédéraux pour les Canadiens en situation de handicap;
- l'initiative Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap.

Dans le Plan ministériel pour l'exercice financier 2020 à 2021, notre président soulignait que nous devons poursuivre nos efforts et embaucher plus de personnes en situation de handicap à la fonction publique afin de promouvoir une main-d'œuvre de l'avenir qui reflète la diversité canadienne. Le succès de ces initiatives se mesure déjà au sein de notre propre effectif.

Ces dernières années, nous avons accompli de réels progrès pour combler l'écart dans la représentation des personnes en situation de handicap et des autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Les résultats du Cadre de responsabilisation de gestion pour l'exercice 2021 à 2022 montrent que la Commission de la fonction publique du Canada a été le seul des ministères et organismes fédéraux à atteindre ses objectifs de représentation dans l'effectif pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Renseignements généraux

Le présent document est le premier Plan sur l'accessibilité de la Commission de la fonction publique du Canada. Il sera mis à jour en fonction des résultats, des réactions et commentaires ainsi que des consultations continues avec les employés, les personnes en situation de handicap et d'autres experts en la matière. Nous surveillerons et mesurerons les progrès accomplis et en rendrons compte chaque année. Nous publierons une version actualisée du plan sur l'accessibilité tous les 3 ans. Nous ferons aussi des ajustements et des améliorations de façon continue en fonction des commentaires reçus et des leçons apprises.

Nous reconnaissons que l'accessibilité est une responsabilité partagée et que tous les secteurs de notre organisme participent à la création d'un environnement sans obstacles tant pour les employés de la fonction publique que pour la population canadienne.

Communiquez avec nous

Il nous fera plaisir de recevoir vos réactions et commentaires, ainsi que vos questions, préoccupations et suggestions à propos de ce Plan ou de toute autre question concernant l'accessibilité. Toute personne peut communiquer avec nous pour :

- exprimer des réactions et commentaires ou poser des questions;
- demander notre Plan sur l'accessibilité dans un des formats de remplacement indiqués au paragraphe 8(2) du [*Règlement canadien sur l'accessibilité*](#);
- demander une description de notre processus de rétroaction dans un des formats de remplacement indiqués au paragraphe 9(5) du [*Règlement canadien sur l'accessibilité*](#).

Pour communiquer avec nous :

Secteur des affaires ministérielles
Commission de la fonction publique du Canada
22, rue Eddy
Gatineau (QC) K1A 0M7
accessibilite-accessibility@cfp-psc.gc.ca

Résumé

Ce plan résume les actions prévues ou en cours à la Commission de la fonction publique du Canada pour nous assurer que nos programmes, services, lieux de travail et pratiques sont exempts d'obstacles réels ou perçus. Certaines de ces mesures sont permanentes et n'ont pas d'échéancier prédéterminé, tandis que d'autres ont un calendrier de mise en œuvre précis. Le calendrier de nos mesures se trouve à l'annexe A du présent plan.

Le Plan explique aussi les activités de consultation que nous avons menées pour guider l'élaboration de ce plan et soutenir nos diverses initiatives en matière de diversité et d'inclusion.

Pendant l'exercice financier 2020 à 2021, notre Direction de la vérification interne et de l'évaluation a passé en revue notre état de préparation à la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Cet examen a plus particulièrement porté sur :

- les mesures contribuant à accroître l'embauche, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap;
- les mesures visant à cerner et supprimer les obstacles en milieu de travail, pour favoriser la participation pleine et égale de tous les fonctionnaires;
- la gouvernance relative à la mise en œuvre de la *Loi sur l'accessibilité*.

Il a aussi souligné l'importance de travailler à l'instauration d'une culture d'accessibilité par défaut. C'est dans cet esprit que nous avons conçu le présent Plan sur l'accessibilité comme une étape importante pour concrétiser notre vision d'un Canada sans obstacles d'ici 2040.

Domaines prioritaires

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige que les entités réglementées publient un plan sur l'accessibilité concernant leurs politiques, programmes, pratiques et services afin de cerner et supprimer les obstacles et de prévenir la création de nouveaux obstacles dans 7 domaines prioritaires. La section suivante décrit les mesures et initiatives que nous avons mises en œuvre ou prévoyons mettre en œuvre prochainement dans chacun de ces domaines prioritaires.

L'emploi

Vision : Faciliter l'accès aux possibilités d'emploi et offrir des milieux de travail accessibles.

Stratégie de gestion des personnes

Notre Secteur des affaires ministérielles est responsable de la conception, de la mise en œuvre et de la surveillance de notre Stratégie de gestion des personnes couvrant 4 exercices financiers (du 1er avril 2020 au 31 mars 2024). Une gestion efficace des personnes est un des principaux piliers de la stratégie élaborée par la Direction des ressources humaines, du milieu de travail et de la sécurité qui vise à intégrer par défaut les critères d'accessibilité dans tous nos outils, programmes et processus de gestion des ressources humaines.

Pour appuyer cet objectif, cette direction informe les gestionnaires des meilleures pratiques pour recruter des personnes en situation de handicap et recueillir des renseignements sur les besoins des employés :

- la Boussole de dotation, un outil d'orientation à l'intention des gestionnaires d'embauche, contient des liens vers des documents qui soulignent les objectifs organisationnels en matière de diversité et d'inclusion;
- nous offrons de la formation sur les préjugés inconscients liés aux processus de dotation et sur l'obligation d'offrir des mesures d'adaptation;
- nous avons revu nos modèles de lettre d'offre pour y ajouter de l'information sur les mesures d'adaptation;
- nos ambassadeurs de l'accessibilité fournissent aux gestionnaires d'embauche des conseils sur les considérations relatives à l'accessibilité dans le cadre des processus de dotation.

La revue des systèmes d'emploi

Nous avons produit une étude sur les systèmes d'emploi pendant l'exercice financier 2021 à 2022 à propos de nos politiques et pratiques en matière d'emploi. Cette étude visait à cerner les obstacles systémiques potentiels et à formuler des recommandations pour améliorer l'environnement de travail pour les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Nous avons signalé 2 domaines où des améliorations pourraient être apportées en matière d'accessibilité :

- le langage utilisé dans les annonces d'emploi et les outils d'évaluation pour les processus de dotation n'est pas toujours aussi clair et concis qu'il le faudrait;
- l'offre de mesures d'adaptation dans le cadre des processus de dotation est formulée de manière incohérente et n'est pas aussi claire qu'elle le devrait.

Pour combler ces écarts et supprimer les obstacles à l'emploi pour les personnes qui ont besoin de mesures d'adaptation, nous nous sommes engagés à :

- évaluer la lisibilité des annonces d'emploi;
- revoir et corriger les paragraphes standard dans les annonces d'emploi et les outils connexes;
- modifier les paragraphes standard dans les modèles de communication pour les processus de sélection.

Ces mesures devraient être achevées d'ici le 31 mars 2023.

Specialisterne Canada

Pendant l'exercice financier de 2022 à 2023, nous avons participé à un projet pilote mené par le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique. Ce projet a permis aux ministères et organismes participants de collaborer avec Specialisterne Canada, une entreprise qui offre un soutien à l'embauche de personnes atteintes d'un trouble du spectre de l'autisme ou qui s'identifient comme personnes neurodivergentes. Cette entreprise aide les gestionnaires à comprendre les forces de leurs employés et à mettre en œuvre des stratégies pour les aider à s'épanouir au travail, ainsi qu'à mettre en place des processus plus confortables et des environnements de travail où ces employés peuvent se sentir productifs et soutenus.

Pendant le projet pilote, nous avons accueilli 5 nouvelles recrues, ce qui représente une contribution réelle à notre objectif d'embaucher 25 nouvelles personnes en situation de handicap de 2020 à 2025. Nous avons suivi de près la mise en œuvre du projet pilote et en avons tiré des leçons pour renforcer nos pratiques de recrutement et de gestion des

personnes en situation de handicap, en particulier celles qui s'identifient comme personnes neurodivergentes.

Durant l'exercice financier de 2023 à 2024, nous sonderons les gestionnaires d'embauche et les personnes en situation de handicap qui ont été embauchées dans le cadre ce projet pilote pour connaître leurs perceptions du projet et leurs expériences respectives. Ces renseignements sous-tendront la prochaine version de notre stratégie d'embauche des personnes en situation de handicap et appuierons nos efforts pour maintenir les employés en poste.

Le passeport pour l'accessibilité

En janvier 2023, nous mettrons en œuvre le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, lequel vise à contrer les obstacles que rencontrent les fonctionnaires fédéraux et les postulants en situation de handicap pour obtenir les outils, le soutien et les mesures d'adaptation dont ils ont besoin pour pleinement réussir au travail. Le Passeport facilite le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap. En même temps, nous mettrons à jour nos Lignes directrices sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour nous assurer qu'elles reflètent les nouvelles orientations du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Le Passeport pour l'accessibilité permet aux employés de consigner de façon volontaire les obstacles auxquels ils sont confrontés au travail, les solutions qui ont été trouvées et les termes de l'accord conclu avec leur gestionnaire pour mettre en œuvre ces solutions. De plus, le passeport :

- facilite la mobilité des fonctionnaires entre les ministères et organismes fédéraux;
- simplifie les discussions et favorise la collaboration entre les employés et les gestionnaires;
- documente les consultations et évaluations à propos des obstacles rencontrés par les fonctionnaires.

Nous offrirons de la formation à nos superviseurs et gestionnaires à propos du Passeport pour l'accessibilité et de l'obligation d'offrir des mesures d'adaptation.

Les politiques de dotation

En tant qu'organisme responsable de l'administration de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, nous évaluons les politiques et programmes pour nous assurer qu'ils sont conçus de manière inclusive. Nous nous efforçons constamment de cerner et de

supprimer les obstacles systémiques en matière de dotation dans la fonction publique, et de promouvoir un changement vers une approche inclusive :

- en offrant des services d'encadrement ou des conseils aux cadres de direction et aux membres des groupes de relève de la direction (EX) dans la fonction publique fédérale;
- en révisant le formulaire d'affirmation de l'identité autochtone;
- en fournissant une orientation pour la revue des systèmes d'emploi;
- en renforçant les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi dans notre instrument de délégation;
- en révisant les formulaires et le processus d'autodéclaration conjointement avec nos travaux sur l'introspection comportementale;
- en diversifiant la composition des comités d'évaluation dans le cadre des processus de dotation.

Assurer une sensibilisation accrue aux différences culturelles et accroître la confiance des postulants et des gestionnaires d'embauche sont au cœur de notre travail. Nous avons pris l'engagement de cerner et de supprimer les préjugés et obstacles dans la culture d'embauche de la fonction publique :

- en lançant, promouvant et soutenant les services de nos ambassadeurs de l'accessibilité en matière d'évaluation;
- en créant la nouvelle page d'accueil pour l'autodéclaration;
- en partageant avec les gestionnaires d'embauche une série de vidéos sur l'embauche de personnes en situation de handicap;
- en utilisant la boîte à outils pour le recrutement et l'embauche de personnes autochtones;
- en imposant une formation obligatoire sur les préjugés inconscients en dotation;
- en créant de nouveaux guides et en offrant des séances d'information, des avis et des orientations sur les méthodes d'évaluation inclusives;
- en distribuant la trousse d'outils du gestionnaire pour l'embauche de personnes en situation de handicap;
- en renouvelant les orientations et en augmentant la sensibilisation à l'égard des qualifications inclusives.

Les modifications à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Au cours du prochain exercice financier, nous mettrons en œuvre les modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour souligner l'importance d'un

effectif diversifié et inclusif et renforcer les dispositions visant à supprimer les préjugés et les obstacles éventuels dans les processus de dotation.

Conformément à ces changements :

- toutes les normes de qualification, nouvelles ou révisées, doivent être évaluées afin de cerner les éventuels préjugés et obstacles pour les membres des groupes en quête d'équité;
- la préférence accordée aux citoyens canadiens s'applique désormais aussi aux résidents permanents lorsque des nominations sont effectuées dans le cadre d'un processus d'embauche externe annoncé;
- la conception et l'application des méthodes d'évaluation devront inclure une évaluation des préjugés et obstacles qui désavantagent les membres de groupes en quête d'équité, incluant des efforts raisonnables pour les atténuer;
- la Commission de la fonction publique du Canada a désormais le pouvoir explicite de mener des vérifications portant sur les préjugés et obstacles qui désavantagent les membres des groupes en quête d'équité;
- la Commission de la fonction publique du Canada et les administrateurs généraux auront le pouvoir explicite d'enquêter sur les préjugés et obstacles qui désavantagent les membres des groupes en quête d'équité.

Le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap

Le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap est un programme national réparti sur 5 ans (du 1er avril 2019 au 31 mars 2024) qui vise à améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap.

Ce programme a été lancé le 1er avril 2019 en vue d'offrir chaque année aux Canadiens en situation de handicap 25 possibilités de stage de 2 ans dans la fonction publique fédérale, pour un total de 125 stages au cours des 5 années du programme. Ces stages permettent aux Canadiens en situation de handicap qui ont peu ou pas d'expérience antérieure d'acquérir une expérience de travail significative, afin de les aider à parfaire leurs compétences professionnelles. Ces stages internes sont offerts aux Canadiens en situation de handicap de 16 à 64 ans qui vivent avec un handicap léger ou sévère.

Le programme permet d'établir des partenariats avec les ministères et organismes pour revoir les pratiques d'embauche et les enjeux d'accessibilité. Il permet aussi d'établir de

nouvelles relations avec les ministères et organismes et les collectivités afin de mieux rejoindre les Canadiens en situation de handicap.

Nous travaillons en étroite collaboration avec des partenaires comme les organismes centraux, les associations de personnes en situation de handicap et les établissements d'enseignement. Nous fournissons aux gestionnaires d'embauche les conseils, les outils et les stratégies dont ils ont besoin pour s'assurer que les stagiaires sont bien appuyés tout au long de leur stage. Nous offrons aussi aux stagiaires et aux gestionnaires des cours de formation personnalisés et de sensibilisation sur les mesures d'adaptation en matière d'évaluation, ainsi qu'un encadrement en matière d'emploi afin de garantir l'efficacité de l'accueil, du perfectionnement et de l'intégration des employés.

Ce programme vise notamment à :

- faciliter l'accès aux possibilités d'emploi et favoriser une meilleure inclusion économique des Canadiens en situation de handicap;
- améliorer l'employabilité des stagiaires pour accroître leurs chances de trouver un emploi à long terme;
- permettre aux gestionnaires d'obtenir une expérience accrue en matière d'intégration et de perfectionnement professionnel des personnes en situation de handicap en milieu de travail (y compris l'accueil, l'intégration, le perfectionnement professionnel et le maintien en poste);
- mettre en œuvre une approche d'apprentissage et de perfectionnement afin de concevoir un modèle éprouvé et reproductible;
- exploiter un bassin de talents sous-représentés;
- bâtir une fonction publique fédérale plus diversifiée en augmentant le nombre des occasions d'emploi temporaires et permanentes, et en appuyant le maintien en poste des personnes en situation de handicap dans la fonction publique;
- positionner le gouvernement du Canada comme employeur de choix pour les stagiaires du programme et les Canadiens en situation de handicap.

Notre Direction de la vérification interne et de l'évaluation mène à l'heure actuelle une évaluation du programme, dont l'achèvement est prévu au printemps 2023. Les résultats de cette évaluation orienteront nos prochaines étapes.

L'environnement bâti

Vision : Faciliter le libre déplacement dans les immeubles et les bureaux de la fonction publique.

Nous travaillons en étroite collaboration avec les experts en gestion des biens immobiliers à Services publics et Approvisionnement Canada pour nous assurer que nos bureaux ne posent aucun obstacle et tiennent compte des besoins de nos employés et des Canadiens qui visitent nos locaux pour des tests d'évaluation ou d'autres services.

La pandémie de COVID-19 et la transformation du milieu de travail liée à la transition au modèle de travail hybride ont fourni bien des occasions de réexaminer nos lieux de travail physiques et de cerner les obstacles persistants ou émergents.

Nos plans pour un milieu de travail hybride sont élaborés sur la base des données existantes, en consultation avec le Comité sur la diversité et l'inclusion, y compris le sous-comité des personnes en situation de handicap. Nos plans sont revus par le Comité d'orientation sur la santé et la sécurité au travail pour nous assurer que les considérations relatives à l'accessibilité sont respectées.

Nous continuerons à évaluer nos milieux de travail de façon continue pour nous assurer de déceler et de prévenir les obstacles.

Les technologies de l'information et des communications

Vision : Rendre les contenus numériques et les technologies accessibles.

Pendant l'exercice financier 2019 à 2020, nous avons pris l'engagement de veiller à ce que les nouveaux systèmes répondent aux normes d'accessibilité modernes, y compris pour le matériel et les logiciels élaborés à l'interne ou acquis sur le marché. Le dirigeant principal de l'information, à la Direction des services de technologie de l'information, collabore avec le programme Accessibilité, Adaptation et Technologie informatique adaptée, afin d'évaluer nos outils par rapport aux normes en matière d'accessibilité. Il s'efforce aussi d'intégrer les considérations relatives à l'accessibilité dès l'étape de la planification et de l'élaboration, pour s'assurer que les nouveaux systèmes répondent aux normes modernes en matière d'accessibilité.

Notre plan ministériel sur les services et le numérique pour l'exercice financier 2022 à 2023 comprend des projets d'affaires et des projets informatiques de base qui nous permettront de moderniser nos systèmes et services. Ils permettront entre autres de soutenir la modernisation du Système de recrutement de la fonction publique et d'effectuer des évaluations techniques pour nous assurer d'offrir une gamme complète de fonctionnalités reposant sur le concept d'inclusion par défaut.

Nous nous assurerons aussi d'identifier des projets qui favorisent l'accessibilité dans notre plan ministériel sur les services et le numérique pour la période s'étendant de 2023 à 2026.

La communication

Vision : Offrir des services et des lieux de travail sans obstacle pour les personnes vivant avec des troubles de communication.

Soutien continu

Notre Direction des communications et des affaires parlementaires est un acteur clé dans la promotion des communications accessibles dans notre organisation. Elle a présenté aux comités de gestion des secteurs une séance d'orientation sur l'éventail des ressources mises à la disposition des employés pour nous assurer que leurs communications sont inclusives et accessibles.

Le Centre d'expertise pour les documents accessibles

La Direction des communications et des affaires parlementaires a aussi créé un Centre d'expertise pour les documents accessibles pour aider notre personnel à se familiariser avec l'accessibilité des documents. Depuis l'automne 2022, le centre d'expertise fournit de la formation et des orientations pour faciliter la création de communications accessibles par tous les employés. Cette formation sera offerte jusqu'en mars 2024.

Le centre d'expertise offre à tous les employés une nouvelle « boîte à outils » sur Intracom, incluant :

- une liste de vérification sur l'accessibilité à l'intention des employés et des approbateurs de contenu;
- des modèles de documents Word et PowerPoint en formats accessibles, accompagnés d'un guide d'utilisation à l'intention des employés;
- des renseignements et des liens sur les outils, les ressources et la formation gratuite qui sont disponibles toute l'année par l'entremise du groupe d'experts de Services partagés Canada en matière d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée;
- l'ensemble des liens vers les politiques et outils connexes.

Le centre d'expertise offre un cours de formation spécialisé aux employés qui seraient intéressés à devenir des ambassadeurs de l'accessibilité. Ces bénévoles peuvent ainsi suivre 4 heures de formation au total, réparties sur 2 exercices financiers, en plus de pouvoir compter sur le soutien constant d'une équipe d'experts. Les ambassadeurs seront les chefs de file de leur direction pour la transition vers des produits de communication accessibles par défaut, aidant leurs pairs et partageant avec eux les nouvelles connaissances acquises.

Le centre d'expertise présentera aussi des séances de formation thématiques plusieurs fois par année, auxquelles tous nos employés pourront participer. Ces séances de formation présenteront des renseignements approfondis sur divers sujets concernant l'accessibilité des documents.

Projet pilote du gouvernement ouvert

En 2022, le Secrétariat du gouvernement ouvert a mis en œuvre un projet pilote visant à augmenter le nombre de documents retenus aux fins de publication sur le portail du gouvernement ouvert. L'accessibilité est une exigence pour tous les documents produits pour usage externe et interne, et le projet pilote encourage une philosophie d'accessibilité dès la conception. Ce projet pilote, qui se déroulera jusqu'à 31 mars 2023, vise à accroître le nombre de documents accessibles mis à la disposition de la population canadienne sur le portail du gouvernement ouvert.

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

Vision : Assurer l'achat de biens, de services et d'installations accessibles.

Les services d'approvisionnement relèvent du Secteur des affaires ministérielles, plus précisément de la Direction des finances et de la planification ministérielle. La direction a procédé à un examen des exigences d'accessibilité en matière d'approvisionnement et a mis en place des mécanismes de contrôle pour s'assurer que l'accessibilité est prise en compte dans les demandes d'achat et que tous les employés peuvent participer pleinement aux demandes de biens et de services.

À cette fin, Services publics et Approvisionnements Canada a élaboré des lignes directrices pour s'assurer que les futurs projets d'approvisionnement tiennent compte des critères d'accessibilité. Nous collaborons avec le Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible pour nous assurer que les critères et les lignes directrices en matière d'accessibilité sont correctement appliqués lors de l'acquisition de biens, de services et d'installations. Toutes les demandes d'acquisition sont évaluées en fonction de critères d'accessibilité, s'il y a lieu. Dans les cas où l'accessibilité n'est pas prise en compte dans l'approvisionnement, un formulaire doit être rempli pour documenter la raison pour laquelle un ministère décide qu'il n'est pas approprié d'inclure les critères d'admissibilité dans le cadre des spécifications de produit, ou il n'est pas possible d'obtenir les biens ou services qui sont conformes.

La conception et la prestation de programmes et de services

Vision : Offrir des services accessibles à tous.

L'embauche dans la fonction publique

Nous fournissons des orientations stratégiques pour aider les ministères et organismes à embaucher des personnes qualifiées à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique, pour contribuer à bâtir un effectif qui reflète la diversité canadienne. Nous offrons des programmes de recrutement et des services d'évaluation qui appuient les priorités de recrutement stratégique du gouvernement du Canada et le renouvellement de la fonction publique, en mettant à profit des outils modernes afin de réduire les obstacles limitant l'accès aux possibilités d'emploi dans la fonction publique du Canada.

Pendant l'exercice financier 2022 à 2023, nous appuierons le renouvellement de la fonction publique en tirant parti de stratégies de recrutement et d'évaluation ciblées et diversifiées, y compris :

- la mise à jour et la promotion de guides sur les méthodes d'évaluation inclusives pour les entrevues, examens et vérifications des références;
- l'élaboration de produits et de services qui permettront de revoir les méthodes d'évaluation et d'atténuer les obstacles et préjugés;
- la collaboration avec nos partenaires fédéraux et les associations communautaires, afin de promouvoir l'embauche d'Autochtones, de personnes en situation de handicap et de membres des minorités visibles et des groupes racialisés;
- la présentation d'activités de sensibilisation ciblées auprès des membres des communautés de langue officielle en situation minoritaire, et des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, pour les encourager à s'autodéclarer et à postuler un emploi à la fonction publique;
- la poursuite de la mise en œuvre de l'Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap, de la Porte virtuelle des talents en situation de handicap, ainsi que de l'Occasion d'emploi pour étudiants autochtones et du Parcours de carrière pour Autochtones;
- le lancement des tests en ligne non supervisés pour l'évaluation des compétences en matière d'expression écrite et de compréhension en langue seconde, qui permettent aux candidats de bénéficier d'une plateforme accessible d'évaluation.

Dans notre Plan ministériel pour l'exercice financier 2022 à 2023, nous confirmons notre objectif de favoriser une augmentation du pourcentage des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap à 9 % au minimum d'ici mars 2023.

Mesures d'adaptation

Notre Centre de psychologie du personnel, relevant du Secteur des services et du développement des affaires, offre des mesures d'adaptation en matière d'évaluation visant à supprimer les obstacles dans les méthodes d'évaluation, sans modifier la nature

ou le niveau des qualifications évaluées. Le Centre de psychologie du personnel offre les services de conseillers spécialisés qui peuvent :

- fournir de l'information et des conseils aux gestionnaires et aux conseillers en ressources humaines sur les mesures d'adaptation pour les évaluations;
- recommander des mesures d'adaptation pour les outils d'évaluation des ministères et organismes, en mode de recouvrement des coûts;
- offrir aux spécialistes des ressources humaines et aux gestionnaires d'embauche des ateliers afin d'accroître leurs connaissances à propos des mesures d'adaptation pour les évaluations.

Le Système de ressourcement de la fonction publique

Le Système de ressourcement de la fonction publique (Emplois GC), est un système en ligne qui offre aux professionnels des ressources humaines et aux gestionnaires d'embauche de la fonction publique fédérale des renseignements et des outils pour les aider à pourvoir des postes dans le cadre de processus de nomination annoncés, au moyen de cette plateforme de recrutement électronique qui simplifie le processus de recrutement pour les postes annoncés dans la fonction publique.

Pour nous assurer que des outils et des services de recrutement modernes sont disponibles afin de bâtir une fonction publique diversifiée et qualifiée, nous avons entrepris de moderniser le Système de ressourcement de la fonction publique. Les critères relatifs à l'accessibilité figurent parmi les fonctionnalités prioritaires du nouveau système, et les solutions proposées ont été soumises à des évaluations techniques pour nous assurer que le prochain système soit inclusif et accessible pour tous. La nouvelle plateforme de recrutement centralisée sera inclusive par défaut.

Le transport

Vision : Un réseau de transport fédéral sans obstacle.

Nous ne sommes responsables d'aucune activité en lien avec le transport aux termes de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et du *Règlement canadien sur l'accessibilité*

Consultations

Depuis la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* en 2019, nous recueillons des informations et consultons les employés pour cerner les obstacles, ainsi que pour élaborer et mettre en œuvre des mesures pour les supprimer. Le présent plan a été conçu à partir de diverses sources d'information.

Revue de l'état de préparation pour la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

En 2020, notre Direction de la vérification interne et de l'évaluation a produit une étude sur l'état de préparation pour la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Nous avons mené diverses activités de consultation aux fins de collecte d'information dans le cadre de cette étude.

L'équipe de la revue a consulté les principaux gestionnaires des directions concernées : la Direction des ressources humaines, du milieu de travail et de la sécurité, la Direction des services de technologie de l'information et la Direction des finances et de la planification ministérielle. Nous avons aussi consulté la championne des personnes en situation de handicap, le président du sous-comité de personnes en situation de handicap et d'autres parties prenantes, internes et externes, visées par la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

La Direction de la vérification interne et de l'évaluation a fait parvenir un sondage à 897 de nos employés, avec un taux de réponse de 38 % (338 répondants). Le sondage contenait des questions ouvertes et fermées visant différents groupes, dont les fonctionnaires en général, les gestionnaires et superviseurs, les personnes ayant besoin de mesures d'adaptation et les personnes en situation de handicap.

L'équipe de la revue (y compris des membres du sous-comité de personnes en situation de handicap) a aussi recensé et examiné nos documents clés sur l'accessibilité, comme les procès-verbaux des réunions des principaux comités de gestion ou les documents de gestion et de planification des différentes directions concernées. L'équipe a aussi consulté les documents pertinents des organismes centraux et des autres ministères, y compris le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Services partagés Canada (Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée) et Services publics et Approvisionnement Canada.

Sondage auprès des employés

Nous accordons une attention particulière aux résultats du Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux et élaborons des plans d'action pour répondre aux principaux enjeux auxquels notre personnel et l'ensemble des fonctionnaires fédéraux sont confrontés.

Pour mieux comprendre les besoins de nos employés et cibler des domaines qui n'ont peut-être pas été couverts par le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, nous consultons aussi chaque année tous nos employés dans le cadre du sondage interne « À vous la parole! ».

Sous-comité des personnes en situation de handicap

Ce sous-comité, relevant du Comité sur la diversité et l'inclusion, est composé de volontaires en situation de handicap et sans handicap. Il est soutenu par une championne, qui agit comme porte-parole de cette communauté dans ses rapports avec la haute direction. Pour nous conformer aux exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nous consulterons régulièrement le sous-comité. Les discussions tenues dans le cadre de ces consultations nous aideront à mesurer les progrès accomplis par rapport aux objectifs définis dans le présent plan.

Expériences vécues des personnes en situation de handicap

Nous avons demandé au Sous-comité des personnes en situation de handicap de mener un sondage auprès des employés en situation de handicap au sujet de leurs expériences. Le Sous-comité a mené une étude en 2019 sur les expériences vécues par les personnes en situation de handicap, dont les résultats ont été publiés à la fin 2021.

Cette étude reposait sur des entretiens confidentiels semi-structurés, de type narratif, avec des employés en situation de handicap, et incluait des questions basées sur les diverses étapes du processus d'embauche (accueil, sélection, embauche, gestion du rendement, maintien en poste). Quelques questions concernant la pandémie de COVID-19 ont aussi été posées.

Cette étude s'est avérée une véritable mine d'information, car les participants ont fourni des commentaires utiles sur leur expérience personnelle à la Commission de la fonction publique du Canada. Les participants ont notamment dit qu'ils :

- ont l'impression que notre organisme ne comprend pas toujours leurs besoins en matière d'adaptation;
- considèrent que le processus de demande de mesures d'adaptation est trop complexe, exige trop d'information et est désorganisé;

- hésitent parfois à demander des mesures d'adaptation par crainte que leurs demandes soient mal perçues par leur gestionnaire;
- sont inquiets quant à la disponibilité du matériel adapté nécessaire au travail dans un environnements de travail « 2.0 » ou encore dans un contexte de travail en mode hybride.

Le Sous-comité des personnes en situation de handicap a formulé des recommandations pour répondre aux préoccupations exprimées par les participants à propos de leur expérience vécue et poursuivra le dialogue avec la Direction des ressources humaines, du milieu de travail et de la sécurité ainsi qu'avec la Direction des finances et de la planification ministérielle afin de consulter les personnes en situation de handicap pour mieux comprendre les obstacles visibles et invisibles auxquels elles sont confrontées en milieu de travail.

Prochaines étapes

La Commission de la fonction publique du Canada continuera de s'appuyer sur ces sources d'information pour surveiller la mise en œuvre du présent plan et mesurer les progrès accomplis. Nous avons pris l'engagement de respecter le principe « Rien sans nous » et poursuivrons les consultations ciblées auprès des personnes en situation de handicap.

Nous surveillerons de près l'ensemble des domaines prioritaires afin de mesurer nos progrès dans les activités mentionnées dans le présent plan et de cerner les obstacles émergents ou qui perdurent. Nous ferons des ajustements et mettrons en œuvre de nouvelles initiatives au besoin et nous élaborerons des indicateurs pour nous aider à mesurer notre succès.

Nous publierons des rapports d'étape pour les exercices financiers se terminant le 31 mars 2024 et le 31 mars 2025. Ces rapports d'étape mettront en évidence les mesures adoptées afin de créer un environnement de travail sans obstacles et serviront de base pour le prochain Plan sur l'accessibilité, dont la publication est prévue pour l'exercice financier 2025 à 2026.

Annexe A – Plan d'action sur l'accessibilité

Domaine prioritaire	Activité	Responsabilité	Terme	Échéancier
L'emploi	Stratégie de gestion des personnes	Secteur des affaires ministérielles (Direction des ressources humaines, du milieu de travail et de la sécurité)	Long terme	Rapports d'étape annuels
	Revue des systèmes d'emploi	Secteur des affaires ministérielles (Direction des ressources humaines, du milieu de travail et de la sécurité) Secrétariat aux affaires générales, Direction de la vérification interne et de l'évaluation	Court terme	D'ici le 31 mars 2023
	Specialisterne Canada	Secteur des affaires ministérielles (Direction des ressources humaines, du milieu de travail et de la sécurité)	Court terme	D'ici le 31 mars 2024
	Passeport pour l'accessibilité	Secteur des affaires ministérielles (Direction des ressources humaines, du milieu de travail et de la sécurité)	Court terme	D'ici le 31 mars 2023

	Politiques de dotation	Commission de la fonction publique du Canada	Long terme	En cours
	Modifications à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>	Commission de la fonction publique du Canada	Court terme	Début de l'exercice financier 2023 à 2024
	Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap	Commission de la fonction publique du Canada	Moyen terme	Fin de l'exercice financier 2023 à 2024
L'environnement bâti	Activités courantes	Secteur des affaires ministérielles (Direction des ressources humaines, du milieu de travail et de la sécurité)	Long terme	En cours
Les technologies de l'information et des communications	Activités courantes	Secteur des affaires ministérielles (Direction des ressources humaines, du milieu de travail et de la sécurité)	Long terme	En cours
	Plan ministériel pour les services et le numérique (mises à jour annuelles)	Secteur des affaires ministérielles (Direction des ressources humaines, du milieu de travail et de la sécurité)	Court terme	D'ici le 31 mars 2024
La communication	Soutien en continu	Secteur des politiques et des communications (Direction des communications et	Long terme	En cours

		des affaires parlementaires)		
	Centre d'expertise pour les documents accessibles	Secteur des politiques et des communications (Direction des communications et des affaires parlementaires)	Moyen terme	D'ici le 31 mars 2024
	Projet pilote du gouvernement ouvert	Secteur de la surveillance et des enquêtes (Secrétariat du gouvernement ouvert)	Court terme	D'ici le 31 mars 2023
L'acquisition de biens, de services et d'installations	Activités courantes	Secteur des affaires ministérielles (Direction des finances et de la planification ministérielle)	Long terme	En cours
La conception et la prestation de programmes et de services	Embauche dans la fonction publique	Commission de la fonction publique du Canada	Court et long termes	Les activités sont en cours et les progrès sont mesurés tous les ans dans le Rapport sur les résultats ministériels (le prochain rapport sera élaboré au début de l'exercice financier 2023 à 2024)



	Mesures d'adaptation	Secteur des services et du développement des affaires (Centre de psychologie du personnel)	Long terme	En cours
	Système de ressourcement de la fonction publique	Secteur des services et du développement des affaires (Direction du développement des affaires et des systèmes)	Moyen terme	À déterminer
Le transport	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.