



Plan d'accessibilité 2023-2025

Accessibility Plan 2023–2025



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

No de catalogue : SC100-14F-PDF

ISBN : 2817-0520

École de la fonction publique du Canada

373, promenade Sussex

Ottawa (Ontario) K1N 6Z2

Téléphone : 1-833-622-1310 (sans frais au Canada seulement)

Courriel : csps.accessibility-accessibilite.efpc@csps-efpc.gc.ca

Aussi disponible en anglais

Table des matières

Renseignements généraux.....	5
Message du président.....	6
Message des cochampionnes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion	7
Sommaire	8
École de la fonction publique du Canada	9
Mission.....	9
Culture organisationnelle.....	9
Secteurs d'activité	10
Domaine de compétence	10
Politiques et relations stratégiques	10
L'avenir du travail et l'expérience des employé-es	11
Académie du numérique.....	11
Milieu de travail respectueux et inclusif	11
L'accessibilité numérique en apprentissage	12
Formation.....	12
La Loi canadienne sur l'accessibilité (la Loi)	13
Déclaration d'accessibilité	14
Consultations	16
Comité consultatif sur l'accessibilité	16
Groupe de travail sur l'accessibilité	16
Ce que nous avons appris.....	17
Sondage sur l'accessibilité auprès des employé-es de l'École.....	17
Image 1 : Proportions des obstacles	17
Ateliers sur l'accessibilité de l'École	18
Domaines prioritaires.....	20
Obstacles et plan d'action.....	21

Emploi.....	21
Environnement bâti	24
Technologies de l'information et des communications (TIC)	25
Communications (autres que les TIC)	27
Acquisition de biens, de services et d'installations	29
Conception et prestation des programmes et des services	30
Transport	32
Surveillance et présentation de rapports	33
Annexe – Réalisations de l'École de 2019 à 2022.....	34
Glossaire	37

Renseignements généraux

Vous pouvez transmettre vos commentaires sur le Plan d'accessibilité de l'École de la fonction publique du Canada (l'École) par la poste, par téléphone ou par courriel. Voici nos coordonnées :

Directeur, Expérience des employés
École de la fonction publique du Canada
373, promenade Sussex
Ottawa (Ontario) K1N 6Z2

Téléphone : 1-866-703-9598 (sans frais au Canada seulement)

Courriel : csps.accessibility-accessibilite.efpc@csps-efpc.gc.ca

Un accusé de réception sera envoyé automatiquement en réponse à tous les courriels reçus. Si vous souhaitez parler directement à un membre de l'équipe de l'Expérience des employés, veuillez indiquer le nom de la personne à joindre. Vous pouvez vous attendre à recevoir une réponse à votre courriel dans les 5 jours ouvrables.

Pour soumettre vos commentaires de façon anonyme, veuillez utiliser le [Formulaire de rétroaction](#) de l'École. Vous n'êtes pas tenu·e de fournir des renseignements personnels lorsque vous soumettez ce formulaire. Toutefois, l'École ne sera pas en mesure de répondre aux commentaires anonymes soumis au moyen du formulaire.

L'École s'engage à protéger le droit à la vie privée des personnes, notamment en préservant la confidentialité des renseignements que ces personnes fournissent. Toutes les réponses soumises de façon anonyme au moyen du formulaire de [Formulaire de rétroaction](#) seront traitées conformément à la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#).

Les commentaires reçus seront pris en compte dans la préparation des rapports d'activité annuels.

Message du président

Tout·e fonctionnaire a droit à un milieu de travail respectueux et inclusif. En tant qu'employeur, l'École a une influence considérable sur la vie quotidienne de ses employé·es et doit s'assurer d'offrir des conditions équitables qui permettent à chaque employé·e de s'épanouir et d'apporter sa pleine contribution au travail.

En tant que fournisseur de services, l'École offre des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement aux fonctionnaires pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités au service des Canadien·nes. Elle doit s'assurer que ses produits d'apprentissage, ses plateformes, ses installations et ses modes de prestation sont accessibles et sans obstacle afin de respecter ses normes d'excellence.

Conformément au principe « rien sans nous », je souhaite que l'École soit un chef de file en matière d'accessibilité et de collaboration au sein de la fonction publique. Le présent plan n'est pas seulement destiné aux personnes handicapées, mais également à toutes les personnes qui interagissent avec notre organisation. Dans un premier temps, le présent plan a été élaboré en consultation avec un groupe diversifié de personnes handicapées ainsi qu'avec des expert·es et des spécialistes.

Je suis fier des efforts déjà déployés par nos secteurs d'activité et nos fournisseurs de services, et je m'engage à ce que les rapports d'étape, les ajustements et les versions ultérieures de ce plan triennal soient élaborés avec autant de collaboration et de consultations que le présent plan, alors que nous continuons d'éliminer les obstacles associés à l'accès à nos programmes et à nos services.

Taki Sarantakis

Président

École de la fonction publique du Canada

Message des cochampionnes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Le Forum sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) de l'École rassemble les employé·es qui souhaitent faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation. En tant que cochampionnes, nous pensons que de vastes efforts de lutte contre la discrimination et un sentiment d'appartenance chez tous les employé·es sont essentiels à un milieu de travail dynamique. Notre rôle consiste à contribuer aux efforts visant à réduire et à supprimer les obstacles, et à soutenir les priorités de l'EDI. Notre objectif est de promouvoir une culture axée sur l'EDI à l'échelle de l'organisation afin que notre milieu de travail, qui se veut progressiste, puisse continuer de progresser vers une plus grande représentativité, une plus grande inclusion et une plus grande accessibilité.

Le Forum sur l'EDI de l'École continue de cerner les domaines d'action prioritaires et, ce faisant, continue de recueillir les commentaires des employé·es de toute l'organisation, en utilisant une approche intersectorielle fondée sur le principe « rien sans nous », tout en travaillant en étroite collaboration avec tous les secteurs principaux, y compris le secteur responsable de la mobilisation du réseau des employé·es handicapé·es.

De nombreux progrès ont été réalisés, mais il reste encore du travail à faire, et nous nous engageons à soutenir ce travail en portant la voix de nos employé·es auprès de la direction. Le Plan d'accessibilité est un pas important dans la bonne direction, et le Forum sur l'EDI de l'École aura une influence déterminante pour s'assurer que le travail effectué s'arrime directement au plan et le soutient.

L'inclusion des personnes handicapées est cruciale pour la santé de l'EDI de toute organisation, et nous saluons également les contributions des personnes qui n'ont peut-être pas connu d'oppression liée à l'identité, car une véritable inclusion n'est possible qu'avec la participation de tout le monde.

Nathalie Laviades Jodouin et Portia Taylor

Cochampionnes

Forum sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Sommaire

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la Loi) est entrée en vigueur en 2019. Son objectif est de créer, d'ici 2040, un Canada sans obstacle, qui profite à toutes les personnes, en particulier à celles qui ont un handicap. Le Plan d'accessibilité de l'École complète les domaines prioritaires de la loi et décrit les mesures concrètes que l'École prendra pour éliminer les obstacles connus à ses programmes et à ses services et pour en prévenir de nouveaux.

Il s'agit du premier Plan d'accessibilité de l'École, élaboré selon le principe « rien sans nous ». Cela signifie que les personnes handicapées ont été mobilisées tout au long des phases de sa conception et de son élaboration, en commençant en 2020 avec l'élaboration de la Stratégie sur l'accessibilité de l'École, et jusqu'à aujourd'hui avec l'achèvement du présent plan. Ce processus consultatif illustre l'engagement de l'École à prévenir, à cerner et à supprimer les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées au sein de l'organisation et les personnes qui interagissent avec celle-ci.

Au total, **26 mesures concrètes** sont définies dans le plan afin d'éliminer les obstacles relevés pendant les consultations. Dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan, l'École collaborera avec des partenaires de l'ensemble de la fonction publique fédérale et élaborera un cadre de rapport sur l'avancement des travaux pour assurer le suivi de chaque mesure, et pour en rendre compte.

L'objectif principal de l'École est d'assurer une accessibilité accrue en tant qu'employeur et en tant que fournisseur de services pour les apprenant·es de la fonction publique partout au Canada. Il s'agit notamment d'optimiser les modalités d'enseignement et de tirer parti des outils virtuels pour améliorer l'expérience d'apprentissage. En outre, l'École améliorera et étendra la fonctionnalité de ses plateformes d'apprentissage et de publication, afin d'adopter pleinement les normes numériques et d'accessibilité du gouvernement du Canada.

École de la fonction publique du Canada

L'École a été créée le 1er avril 2004, lorsque les dispositions législatives de la partie 4 de la [Loi sur la modernisation de la fonction publique](#) sont entrées en vigueur. L'École fait partie du portefeuille du Secrétariat du Conseil du Trésor depuis juillet 2004.

En vertu de la [Loi sur l'École de la fonction publique du Canada](#), l'École a pour mission :

- d'inciter à la fierté et à l'excellence dans la fonction publique;
- de stimuler un sens commun de la finalité, des valeurs et des traditions dans la fonction publique;
- d'appuyer la croissance et le perfectionnement des fonctionnaires;
- de contribuer à ce que les fonctionnaires aient les connaissances, les capacités et les compétences dont ils et elles ont besoin pour accomplir efficacement leur travail;
- d'aider les administrateurs généraux et administratrices générales à répondre aux besoins de formation de leur organisation;
- de viser l'excellence en matière de gestion et d'administration publique.

Pour en savoir plus sur les responsabilités essentielles de l'École, les ressources et les résultats prévus, le cadre de production de rapports et plus encore, consultez son [plan ministériel](#).

Mission

La responsabilité première de l'École de la fonction publique du Canada consiste à offrir un vaste éventail de possibilités d'apprentissage et à instaurer une culture axée sur l'apprentissage au sein de la fonction publique. Elle appuie l'apprentissage commun de la fonction publique, à tous les niveaux, à l'échelon national dans plus de 90 ministères et organismes fédéraux, leur permettant ainsi de mettre l'accent sur la formation et le perfectionnement professionnels propres à un mandat.

L'École vise à obtenir le résultat stratégique suivant : les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils et elles ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadien·nes.

Culture organisationnelle

L'École met l'accent sur une culture de l'excellence au sein de la fonction publique. Elle pense que l'intégration de l'accessibilité dans la culture organisationnelle est un parcours, et non une destination. L'amélioration de l'accessibilité au sein de l'École, et dans l'ensemble de la fonction publique, doit faire l'objet d'un effort permanent, tant au

niveau organisationnel qu'individuel. En remettant en question les suppositions et les croyances entourant les personnes handicapées et en déplaçant la perception du handicap vers l'obstacle, nous pouvons créer une culture d'inclusion qui ne laisse personne de côté.

Secteurs d'activité

Chaque secteur d'activité a un rôle distinct à jouer dans la détermination et la suppression des obstacles dans chaque domaine prioritaire.

- [Milieu de travail respectueux et inclusif](#)
Connaissances et sensibilisation nécessaires pour favoriser un milieu de travail inclusif et pour élaborer des politiques, des programmes et des services inclusifs pour les personnes au Canada.
- [Compétences du secteur public et du gouvernement du Canada](#)
Formation souple et complète répondant aux besoins et activités d'apprentissage uniques et propres au milieu gouvernemental.
- [Apprentissage sur les réalités autochtones](#)
Élaboration conjointe d'un programme d'enseignement destiné à sensibiliser les fonctionnaires à l'histoire, aux cultures et aux perspectives des peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis) et à leurs relations de longue date avec l'État.
- [Compétences transférables](#)
Compétences et mentalités applicables partout au gouvernement du Canada et à l'extérieur de celui-ci pour aider à créer une fonction publique plus dynamique, branchée sur le monde et disposée à la collaboration.
- [Académie du numérique](#)
Connaissances, compétences et expérience pratique dont les fonctionnaires ont besoin pour le gouvernement à l'ère numérique.

Domaines de compétence

Politiques et relations stratégiques

L'équipe chargée des politiques et des relations stratégiques fournit un soutien interne en matière de politiques à l'organisation. En ce qui concerne l'accessibilité, elle élabore des politiques internes et des outils connexes pour soutenir les employé·es dans la réalisation de leurs tâches. Elle veille également à ce que ces politiques et ces outils soient conformes aux exigences d'accessibilité définies dans la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (la Loi).

L'avenir du travail et l'expérience des employé-es

Comme l'exige la Loi, l'équipe chargée de l'avenir du travail et de l'expérience des employé-es est responsable du Plan d'accessibilité de l'organisation. Le plan est fondé sur l'actuelle Stratégie sur l'accessibilité de l'École de la fonction publique du Canada, tout en assurant la conformité au [Règlement canadien sur l'accessibilité](#).

Pendant l'élaboration du plan, l'équipe chargée de l'avenir du travail et de l'expérience des employé-es coordonne le travail des expert-es et des spécialistes des secteurs d'activité de l'organisation concerné-es par l'accessibilité, tant du point de vue de l'employeur que du fournisseur de services. En outre, l'équipe est chargée de mener des consultations permanentes avec les employé-es qui s'identifient comme des personnes handicapées.

Académie du numérique de l'EFPC

L'Académie du numérique de l'EFPC a été créée par l'École en 2018 pour aider les fonctionnaires du gouvernement fédéral à acquérir les connaissances, les compétences et l'état d'esprit dont ils et elles ont besoin à l'ère numérique. Elle soutient les principes d'une main-d'œuvre agile, inclusive et outillée, ainsi qu'une approche numérique qui s'inscrit dans le respect des [Normes relatives au numérique du gouvernement du Canada](#). Il s'agit de 10 normes qui constituent le fondement du virage du gouvernement vers une plus grande souplesse, une plus grande ouverture et une plus grande attention portée sur l'utilisateur ou l'utilisatrice. L'une des normes numériques consiste à **intégrer l'accessibilité dès le départ**. Les produits d'apprentissage de l'Académie du numérique permettent aux fonctionnaires de connaître cette norme, soutiennent sa mise en œuvre et sont élaborés en fonction d'un processus de conception inclusif et axé sur la personne.

Milieu de travail respectueux et inclusif

L'équipe du milieu de travail respectueux et inclusif est responsable de l'élaboration et de l'offre de produits d'apprentissage sur l'accessibilité à l'intention des fonctionnaires du gouvernement fédéral. L'équipe du milieu de travail respectueux et inclusif collabore avec le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, l'équipe chargée de l'accessibilité, de l'adaptation et de la technologie informatique adaptée, les personnes handicapées et de nombreux autres intervenant-es afin de créer conjointement des expériences d'apprentissage instructives, novatrices et intéressantes sur le thème de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes handicapées.

L'accessibilité numérique en apprentissage

L'équipe chargée de l'accessibilité numérique en l'apprentissage, qui relève de la division de l'expérience utilisateur, fournit aux secteurs d'activité de l'École des formations, des outils, des directives et des conseils pour répondre aux normes d'accessibilité afin qu'ils puissent offrir aux apprenant·es une expérience d'apprentissage utile, inclusive et accessible. L'accessibilité doit être prise en considération dès la conception et par défaut. L'équipe contribue aux activités suivantes :

- mener le changement de culture vers une conception accessible et inclusive par la formation et le soutien technologique;
- établir et renforcer dès le départ les pratiques exemplaires en matière de conception accessible et inclusive;
- soutenir l'achat de solutions d'apprentissage accessibles et d'outils de création accessibles;
- collaborer avec d'autres spécialistes de l'accessibilité, de la conception, de la recherche et de la convivialité au sein de l'École et dans l'ensemble de la fonction publique;
- établir des directives, des pratiques exemplaires et des processus pour assurer la mise en œuvre et le maintien de l'accessibilité et de produits et services inclusifs;
- fournir un encadrement et un perfectionnement professionnel aux employé·es de l'École en matière d'accessibilité.

Formation

De l'accessibilité des documents à l'embauche inclusive, l'École offre une gamme de ressources, de formations et d'événements aux fonctionnaires du gouvernement fédéral sous le thème de l'accessibilité.

Les participant·es découvrent les différents obstacles auxquels les personnes handicapées sont confrontées, et ils et elles reçoivent divers outils et ressources pour soutenir et créer un lieu de travail sans obstacle.

Veillez consulter la [Série d'apprentissage sur l'accessibilité](#) pour obtenir la liste complète des ressources d'apprentissage sur l'accessibilité de l'École.

La Loi canadienne sur l'accessibilité (la Loi)

Nous bénéficions tous d'une société et d'une économie sans obstacle à l'inclusion. L'économie canadienne s'en trouve enrichie lorsque les personnes handicapées peuvent participer à tous les volets de la société, y compris l'accès à l'emploi, aux ressources et aux services.

– Emploi et développement social Canada, campagne de la Semaine nationale de l'accessibilité de 2020

En 2016, le gouvernement du Canada a entamé des consultations avec les Canadien·nes dans le but d'élaborer une nouvelle loi fédérale sur l'accessibilité dans le cadre de l'engagement du Canada envers la [Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées](#).

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (la Loi) a été adoptée par le Parlement le 11 juillet 2019, dans le but de faire du Canada un pays sans obstacle d'ici 2040, notamment par la détermination et l'élimination des obstacles actuels, et la prévention de nouveaux obstacles, dans les domaines suivants :

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

Cette loi historique reconnaît non seulement publiquement la valeur des personnes handicapées, mais, plus important encore, elle exige l'adoption de règlements pour établir des normes et des mesures qui guideront les progrès des institutions canadiennes en matière de services inclusifs.

Bien que les personnes handicapées nous montrent la voie à suivre, elles sont encore nombreuses à faire face à la discrimination, à l'exclusion et aux obstacles.

Aujourd'hui, nous renouvelons notre engagement à bâtir un pays, et un monde, plus inclusif, qui repose sur l'égalité et le respect des droits fondamentaux de tous et toutes.

– Justin Trudeau, premier ministre du Canada, 2019

Déclaration d'accessibilité

En juillet 2020, la Stratégie sur l'accessibilité de l'École comprenait un ensemble de propositions d'activités visant à cerner, à prévenir et à supprimer les obstacles à la participation des personnes handicapées. Cette stratégie a été utilisée comme feuille de route pour préparer le présent plan d'accessibilité.

L'équipe chargée de l'avenir du travail et de l'expérience des employé·es, qui relève de la Direction des ressources humaines, est chargée de préparer et de publier le plan d'accessibilité de l'École tous les trois ans et le rapport d'étape de l'École chaque année, ainsi que de mener des consultations et de recevoir les commentaires à leur sujet.

Dans sa progression vers un Canada totalement accessible d'ici 2040, l'École s'engage à fournir des services accessibles par défaut aux employé·es et aux apprenant·es.

De plus, l'École s'est engagée à prendre les mesures suivantes :

- cerner les besoins particuliers dans chaque domaine prioritaire en remplissant l'autoévaluation annuelle de l'accessibilité, disponible auprès du Bureau de l'accessibilité de la fonction publique;
- travailler de concert avec les personnes handicapées pour cerner, supprimer et prévenir les obstacles;
- collaborer avec les réseaux d'employé·es qui s'intéressent à l'accessibilité, à la gestion des handicaps et aux mesures d'adaptation afin de consolider les cours, la formation, les ressources et les événements offerts aux employé·es et à la population canadienne;
- continuer de favoriser un milieu de travail équitable et inclusif.

L'École s'engage également à fournir le meilleur milieu de travail qui soit en utilisant diverses méthodes pour recueillir des commentaires, les analyser et en tenir compte afin d'améliorer la qualité de son milieu de travail.

Les consultations menées au cours de l'élaboration du présent plan ont fourni à l'École des renseignements essentiels qui ont permis de définir les priorités de ce dernier.

Consultations

L'École a organisé de nombreuses séances de mobilisation, par l'intermédiaire de comités officiels et de groupes de travail informels, afin de recueillir l'avis des employé·es sur les obstacles à l'accessibilité à l'École et de déterminer les solutions possibles. Pour offrir une tribune permettant de recueillir des renseignements et des commentaires confidentiels, un sondage anonyme sur l'accessibilité a été envoyé aux employé·es et a été transmis sur l'intranet de l'École. Les agents négociateurs et agentes négociatrices ont également été mobilisé·es et consulté·es.

Comité consultatif sur l'accessibilité

Un comité consultatif sur l'accessibilité a été formé avec des spécialistes et des expert·es de tous les niveaux de l'organisation, y compris la direction et les employé·es. Des réunions mensuelles régulières ont permis à chaque secteur de discuter et de rendre compte de ses initiatives et de ses progrès, tout en établissant des priorités du point de vue des employeurs et des fournisseurs de services.

Groupe de travail sur l'accessibilité

Un appel a été envoyé à tout le personnel de l'École pour solliciter la participation de volontaires, afin de former un groupe de travail sur l'accessibilité. Le groupe est composé de personnes handicapées, d'expert·es en la matière et d'allié·es. Les membres ont participé à l'examen et au processus de rétroaction sur les différentes versions du plan, ainsi qu'à l'élaboration du sondage auprès des employé·es, de la page intranet et des produits de communication.

Ce que nous avons appris

Sondage sur l'accessibilité auprès des employé·es de l'École

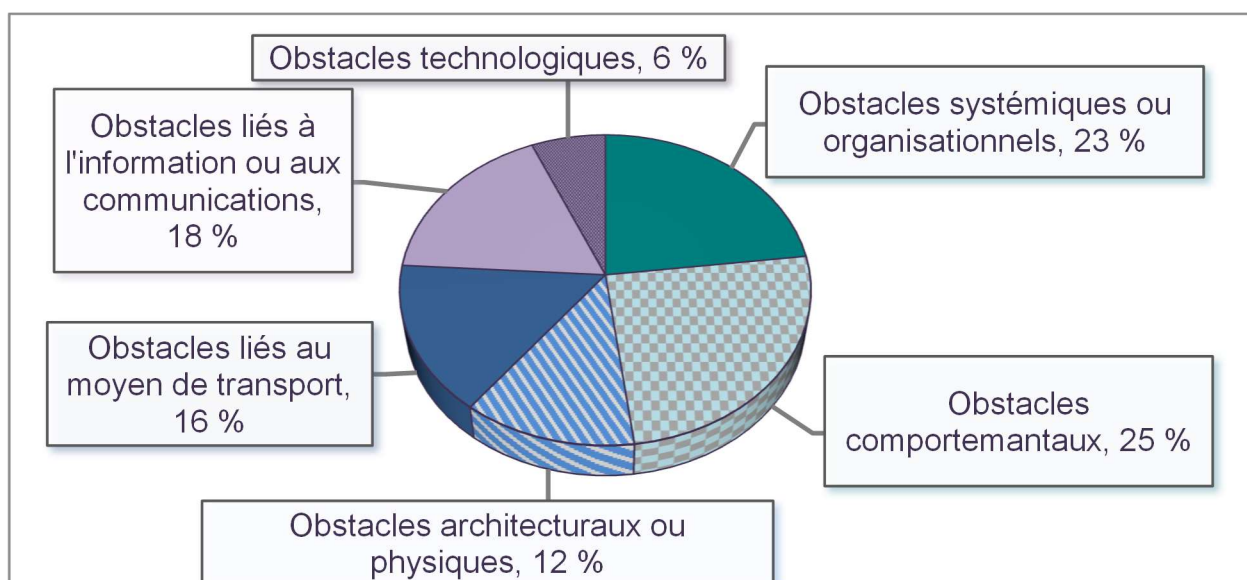
Un sondage sur l'accessibilité auprès des employé·es de l'École a été mis à la disposition des employé·es sur l'intranet de l'École pendant un mois. Le sondage visait à recueillir des commentaires sur plusieurs types d'obstacles auxquels les employé·es peuvent faire face, comme les obstacles systémiques, organisationnels et comportementaux, ainsi que les obstacles liés à l'architecture ou aux espaces physiques, à la technologie au bureau, à la communication ou au transport.

Des 778 employé·es de l'École, 183 ont répondu au sondage, soit un taux de réponse de 23,5 %. Près d'un quart des répondant·es (24 %) ont déclaré avoir un ou plusieurs handicaps ou déficiences.

Le sondage a joué un rôle important dans la compréhension des domaines sur lesquels l'École doit se concentrer dans le présent plan. Les résultats ont été compilés pour montrer la proportion dans laquelle les répondant·es ont fait face à chaque type d'obstacle, par rapport aux autres obstacles. Le diagramme circulaire ci-dessous (image 1) représente ces proportions.

Image 1 : Proportion des obstacles

Le diagramme circulaire montre la proportion dans laquelle les répondant·es qui ont indiqué avoir un handicap ou une déficience ont été confronté·es à chaque type d'obstacle, par rapport aux autres obstacles. Il y a une description détaillée sous l'image.



La proportion (représentée en pourcentage) dans laquelle les répondant·es qui ont indiqué avoir un handicap ou une déficience ont été confronté·es à chaque type d'obstacle, par rapport aux autres obstacles, est la suivante, en commençant par le haut de l'image et en allant dans le sens des aiguilles d'une montre :

- Obstacles technologiques, 6 %
- Obstacles systémiques ou organisationnels, 23 %
- Obstacles comportementaux, 25 %
- Obstacles architecturaux ou physiques, 12 %
- Obstacles liés au moyen de transport, 16 %
- Obstacles liés à l'information ou aux communications, 18 %

Fin de la description longue de l'image 1.

Bien que 16 % des obstacles soient liés au transport, il est important de noter que le mandat de l'École ne comprend pas la prestation de services de transport pour les employé·es, les apprenant·es ni les client·es. Les renseignements relatifs aux obstacles potentiels au transport ont été recueillis afin d'élargir notre compréhension et notre connaissance des situations auxquelles les personnes handicapées sont confrontées dans leur vie quotidienne.

Une information intéressante recueillie dans le sondage provient d'une série de questions visant à sonder l'intérêt des répondant·es pour une formation portant expressément sur l'amélioration de l'accessibilité des documents, des réunions et du contenu Web. Tant les répondant·es qui avaient indiqué avoir un handicap ou une déficience que ceux et celles qui ne l'avaient pas fait se sont montré·es extrêmement ouvert·es (71 %) à l'idée de recevoir une telle formation si elle leur était proposée.

En conclusion, l'École est satisfaite des résultats du sondage et du taux de réponse positif, car le sondage fournit des observations détaillées et utiles qui contribueront à orienter le Plan d'accessibilité de l'École au cours des trois prochaines années.

Ateliers sur l'accessibilité à l'École

D'importants ateliers de consultation ont été organisés en octobre 2020. Ceux-ci étaient offerts à l'ensemble des employé·es de l'École (cadres et autres), qui n'avaient pas à s'identifier. Cette approche a permis aux participant·es de conserver un certain anonymat et favorisé le dialogue. Au total, 34 personnes y ont pris part.

Ces ateliers ont permis :

- d'informer les participant·es au sujet de la Stratégie sur l'accessibilité de l'École;

- d'obtenir l'avis des participant·es sur les lacunes ou les obstacles et sur les mesures à prendre pour les atténuer;
- de solliciter l'avis des participant·es sur les mesures à privilégier pour améliorer la stratégie, y compris sur l'établissement d'un bureau de première responsabilité, de ses équipes de soutien ou de ses responsables, et du calendrier de mise en œuvre des mesures prioritaires.

Les participant·es aux ateliers ont indiqué qu'il était important de se concentrer sur les domaines suivants :

- sensibiliser les gens et éliminer les obstacles au recrutement, au maintien en poste et à l'avancement des personnes handicapées;
- s'entretenir avec les employé·es handicapé·es pour cerner les obstacles dans toutes les facettes de l'expérience des employé·es;
- s'engager dans des initiatives à l'échelle du gouvernement pour définir les besoins d'accessibilité des client·es;
- rationaliser le processus lié aux mesures d'adaptation au moyen d'un système centralisé pour éviter les chevauchements et respecter la vie privée;
- recueillir la rétroaction des utilisateurs et utilisatrices et établir des pratiques exemplaires;
- utiliser un langage clair et simple dans l'intranet;
- rendre les événements plus accessibles en faisant appel à des interprètes, en proposant un sous-titrage en direct ou en publiant des enregistrements sous-titrés en français et en anglais;
- veiller à ce que des modèles accessibles pour les produits d'apprentissage, les communications et les présentations soient disponibles pour tous les employé·es dans l'intranet.
- créer une liste des services et outils accessibles disponibles à l'École et les placer dans un endroit central;
- intégrer des considérations relatives à l'accessibilité dans tous les nouveaux contenus d'apprentissage;
- diriger et soutenir un nouveau groupe de travail axé sur l'accessibilité.

Domaines prioritaires

Le Plan d'accessibilité de l'École est fondé sur les sept domaines prioritaires définis dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* :

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

Pour cerner les obstacles dans ces domaines prioritaires, il a fallu utiliser diverses sources, comme le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, les mesures internes des ressources humaines, le Modèle de maturité pour la diversité et l'inclusion, l'examen annuel de l'équité en matière d'emploi et le Cadre de responsabilisation de gestion.

Des consultations avec le groupe consultatif sur l'accessibilité de l'École, le groupe de travail sur l'accessibilité, le réseau des employé·es handicapé·es, les employé·es et les client·es, ainsi qu'avec d'autres ministères, ont permis de déterminer les différentes façons dont l'École est perçue, et la façon dont l'École peut continuer à améliorer son milieu de travail, ses structures, ses processus et ses services.

À l'issue de cet examen complet, des obstacles ont été cernés et des mesures ont été proposées pour supprimer ou prévenir ces obstacles. Ceux-ci sont décrits ci-après.

Obstacles et plan d'action

Emploi

Le domaine prioritaire de l'emploi s'articule autour d'indicateurs comme le recrutement, le maintien en poste, l'avancement professionnel, les demandes d'adaptation et le cycle de vie des employé·es.

L'École continuera de travailler avec la Commission de la fonction publique et d'autres intervenants afin de chercher des candidat·es handicapé·es qui souhaitent se joindre à la fonction publique, et soutiendra la mise en œuvre d'initiatives à l'échelle du gouvernement visant à accroître la représentation dans tous les groupes et niveaux professionnels. L'École soutiendra la croissance et le leadership des personnes handicapées, améliorera ses mesures d'adaptation et son processus d'intégration et se concentrera sur le mentorat spécialisé et les possibilités de réseautage, tout cela dans le but de fournir un environnement dans lequel les personnes handicapées peuvent s'épanouir.

Voici quelques chiffres clés pertinents pour le domaine prioritaire de l'emploi :

- Effectif total de l'École (au 1er novembre 2022) : **778**
- Disponibilité des personnes handicapées au sein de la main-d'œuvre (selon le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017) : **9,1 %**
- Représentation des personnes handicapées au sein de l'École : **7,19 %**
- Écart entre la disponibilité et la représentation de la main-d'œuvre : **1,91 %**

À l'aide de ces chiffres ainsi que de recherches et de consultations, l'École a cerné quatre obstacles à l'emploi, assortis de mesures à prendre au cours des trois prochaines années.

1. **Promotions et maintien en poste** : les obstacles comportementaux peuvent avoir une incidence sur la perception de ce que les personnes handicapées sont capables de faire, ce qui peut nuire à leurs possibilités d'avancement et à leur satisfaction générale.

Mesure 1.1 – Accroître les connaissances et la sensibilisation des cadres et des responsables du recrutement afin de constituer des équipes inclusives.

- Fournir des conseils et une formation aux superviseur·es, aux gestionnaires et aux cadres sur l'accessibilité et les personnes handicapées.
- Transmettre des outils propres à l'embauche de personnes handicapées aux superviseur·es, aux gestionnaires et aux cadres, comme l'[Optique de nomination](#)

[inclusive dans la fonction publique fédérale](#), la [Liste de vérification sur l'équité](#) et le [Guide relatif à l'évaluation des personnes handicapées](#).

Mesure 1.2 – Fournir un soutien professionnel aux personnes handicapées pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs de carrière, et ce, au moyen de la mobilité professionnelle et des promotions.

- Promouvoir le [programme Mentorat Plus](#) et encourager la participation des employé·es et des mentors.
- Sensibiliser les cadres et les dirigeant·es afin de leur donner les moyens de soutenir les personnes handicapées dans leur travail, leur rendement et leurs aspirations professionnelles.

2. **Recrutement** : l'accessibilité des outils de recrutement et les biais cognitifs présents dans le processus d'embauche peuvent conduire les personnes handicapées à être sous-représentées au sein du personnel de l'École.

Mesure 2.1 – Élargir les activités de sensibilisation et promouvoir un recrutement ciblé afin d'accroître la représentation des personnes handicapées au sein de l'organisation.

- Travailler avec des organisations communautaires comme LiveWorkPlay, la Neil Squire Society, et Ready, Willing and Able.
- Tirer parti des programmes et des répertoires actuels, comme le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et la Porte virtuelle des talents en situation de handicap. Une liste complète se trouve au lien suivant : [Embauche de personnes en situation de handicap : Trousse d'outils du gestionnaire](#) (disponible sur le réseau du gouvernement du Canada).
- Promouvoir les candidat·es handicapé·es autodéclaré·es et qualifié·es dans les bassins actuels.
- Analyser les données ventilées pour détecter les lacunes dans la représentation de la main-d'œuvre et créer des objectifs de recrutement précis.

3. **Politiques et processus en matière de RH** : certains processus et politiques n'ont pas été élaborés en tenant compte des besoins des personnes handicapées.

Mesure 3.1 – Adapter la formulation et la mise en œuvre des processus de RH pour qu'ils soient plus inclusifs pour les personnes handicapées.

- Simplifier l'énoncé des critères de mérite afin de garantir l'utilisation d'un langage clair et de se concentrer davantage sur les compétences.
- Améliorer le processus de demande d'emploi de l'École dans le but d'éliminer les obstacles pour les personnes handicapées, en consultation avec le réseau des employé·es handicapé·es de l'École.

4. **Biais cognitifs dans la fonction publique concernant l'embauche de personnes handicapées** : les biais cognitifs dans le processus d'embauche peuvent conduire les personnes handicapées à être sous-représentées dans la main-d'œuvre du gouvernement du Canada.

Mesure 4.1 – L'École jouera un rôle actif à l'égard de la sensibilisation et de l'atténuation des biais cognitifs en offrant à l'ensemble des fonctionnaires une formation sur les lieux de travail inclusifs, la dotation accessible et équitable et la prise en compte des handicaps.

- Promouvoir le cours [Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié \(COR120\)](#) de l'École à l'ensemble des fonctionnaires. Le cours est principalement axé sur la reconnaissance des obstacles potentiels et la définition des outils et des stratégies pour mener des processus de dotation justes, inclusifs et accessibles.

Environnement bâti

Le domaine prioritaire de l'environnement bâti est principalement axé sur le lieu de travail et sur l'équipement et les outils qui y sont disponibles. Toutes les personnes méritent d'avoir accès à un milieu de travail équitable et sûr.

L'École se concentrera sur l'amélioration de l'accessibilité dans toutes ses installations en évaluant celle-ci et en veillant à ce que les locaux où sont présentés ses événements et ses cours soient physiquement accessibles. En modernisant les espaces de travail de l'École et en augmentant le nombre d'espaces de travail ergonomiques et accessibles, l'École vise à réduire les obstacles connus à l'accessibilité physique.

En vue de la préparation du présent rapport, l'École a effectué des évaluations, des recherches et des consultations et a relevé deux obstacles liés à l'environnement bâti ainsi que des mesures à prendre pour les éliminer au cours des trois prochaines années.

5. **Mesures d'adaptation** : tous les espaces de travail ne répondent pas aux besoins des personnes handicapées. Le processus d'adaptation actuellement en place peut être amélioré pour rendre ce service plus accessible et plus efficace.

Mesure 5.1 – Entreprendre des consultations permanentes avec des personnes handicapées et avec des comités et des réseaux de personnes handicapées.

- Anticiper les besoins d'accessibilité des personnes handicapées au lieu d'y réagir.

6. **Accessibilité physique** : certains bureaux, principalement les bureaux régionaux, n'ont pas été rénovés récemment et peuvent ne pas respecter ou dépasser les normes d'accessibilité.

Mesure 6.1 – Adapter les espaces de travail pour répondre aux besoins les plus courants des personnes handicapées dans tous les secteurs et toutes les zones des installations de l'École, y compris dans les bureaux régionaux.

- Faire participer le Réseau des employés handicapés de l'École et les bureaux régionaux au processus de planification de l'accessibilité du lieu de travail.
- Dépassez les exigences minimales du *Code du bâtiment* lorsque cela est possible.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Le domaine prioritaire des TIC vise à rendre les technologies de l'information et de la communication utilisables par tous et toutes. Les TIC comprennent l'élaboration et l'utilisation de matériel et de logiciels, ainsi que les sites intranet, les applications Web et d'autres produits numériques.

L'École s'engage à fournir à ses employé·es, à ses client·es et à ses apprenant·es l'accès et la formation nécessaires pour utiliser toutes les technologies de l'information et de la communication, indépendamment de leurs capacités ou de leur handicap. L'École s'efforce de respecter la nouvelle [Norme sur l'accessibilité des technologies de l'information et des communications \(TIC\)](#) (disponible sur le réseau du gouvernement du Canada) dans les domaines où elle ne l'a pas encore fait, et utilise des mesures de soutien comme le [Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée \(AATIA\)](#).

En vue de la préparation du présent rapport, l'École a effectué des évaluations, des recherches et des consultations et a cerné trois obstacles liés aux TIC, ainsi que des mesures à prendre pour les éliminer au cours des trois prochaines années.

7. **Accessibilité des produits et des services numériques** : certains produits et services numériques internes ne sont pas entièrement accessibles.

Mesure 7.1 – Améliorer l'accessibilité des produits et services numériques internes de l'École.

- Adapter les produits et services actuels pour accroître leur accessibilité. Par exemple, les fichiers en format PDF ne s'ouvrent pas dans MS Teams, les signatures numériques ne sont pas compatibles, ainsi que les macros et les feuilles Excel.

Mesure 7.2 – Renforcer les capacités et l'expertise en matière d'accessibilité numérique dans l'ensemble de l'École.

- Mettre en place une formation de sensibilisation à l'accessibilité pour les conceptrices et concepteurs de cours, les conceptrices et concepteurs pédagogiques et toutes les personnes jouant un rôle à l'égard de la prestation de services.

8. Technologie au bureau : les personnes handicapées peuvent rencontrer des problèmes technologiques lorsqu'elles travaillent à partir de leur bureau.

Mesure 8.1 – Former les spécialistes du service d'assistance informatique afin qu'elles et ils puissent soutenir les personnes handicapées.

- Demander aux équipes responsables de l'assistance informatique et des mesures d'adaptation de rencontrer les employé·es qui utilisent des technologies d'assistance afin de déterminer leurs besoins sur place.
- Fournir une formation de sensibilisation à l'accessibilité aux spécialistes de l'assistance informatique.

Mesure 8.2 – Améliorer l'accessibilité des installations audio-vidéo pour permettre aux employé·es d'organiser des réunions hybrides et des classes virtuelles à partir de leur bureau.

9. Accessibilité des produits numériques externes : certains produits et services numériques externes de l'École ne sont pas entièrement accessibles.

Mesure 9.1 – Tester et gérer en permanence les problèmes d'accessibilité liés à l'utilisation de la plateforme d'apprentissage et du catalogue d'apprentissage de l'École.

- Utiliser des outils de test automatique, de test manuel et de test utilisateur avec des personnes handicapées.
- Ajouter à la feuille de route de l'École les améliorations de l'accessibilité réalisées par d'autres ministères.

Mesure 9.2 – Améliorer l'accessibilité des modèles de création de contenu qui sont utilisés pour ajouter du contenu aux plateformes d'apprentissage de l'École.

Mesure 9.3 – S'assurer que les fournisseurs tiers qui soutiennent ou fournissent du contenu pour les plateformes, les cours, les produits d'apprentissage et le catalogue de l'École respectent la [Norme d'accessibilité des technologies de l'information et des communications](#) du gouvernement du Canada.

Mesure 9.4 – Déterminer et analyser en permanence les obstacles que les apprenant·es rencontrent dans les produits numériques de l'École, et discuter des

problèmes d'accessibilité communs rencontrés pendant les réunions du groupe de travail sur l'accessibilité et d'autres tribunes de l'École.

Communications (autres que les TIC)

Le domaine prioritaire de la communication (autre que les TIC) est axé sur la promotion d'un milieu de travail respectueux et inclusif en intégrant des considérations relatives à l'accessibilité dans le contenu de tous les secteurs d'activité, en améliorant les programmes de perfectionnement et en mobilisant les synergies à l'échelle du gouvernement du Canada.

L'École explore régulièrement les plus récentes innovations en matière de communications accessibles, crée des modèles organisationnels accessibles et fournit des capacités de tests réalisés à l'interne et par des tierces parties, pour garantir que les produits d'apprentissage et les produits multimédias comme les vidéos sont accessibles et inclusifs.

Grâce à des évaluations, à des recherches et à des consultations, l'École a cerné deux obstacles à la communication (autres que les TIC), ainsi que des mesures à prendre pour les éliminer au cours des trois prochaines années.

10. Les pratiques exemplaires ne sont pas facilement accessibles : il peut être difficile de trouver des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité fiables et actualisées pour les communications, les modèles, les formulaires et les courriels.

Mesure 10.1 – Établir et promouvoir des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité pour chaque moyen de communication.

- Présenter, diffuser et promouvoir des pratiques exemplaires de communication dans l'ensemble de l'École par l'intermédiaire de moyens de communication internes, y compris, entre autres, l'infolettre hebdomadaire Nouvelles@l'École, l'intranet, les courriels internes au personnel et le guide d'accueil des nouveaux employés.
- Prévoir des mécanismes de rétroaction pour recueillir des commentaires sur les obstacles et les améliorations.

11. Accessibilité des plateformes de diffusion d'événements et de vidéo : les plateformes de diffusion d'événements et de vidéos ne sont pas toutes entièrement accessibles.

Mesure 11.1 – Adapter les plateformes actuelles pour qu'elles soient conformes aux lignes directrices en matière d'accessibilité et de conception inclusive.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Le domaine prioritaire des marchés publics est axé sur la suppression et la prévention des obstacles à l'accessibilité des biens, des services et des installations achetés, en achetant des produits et des services accessibles et en se conformant aux normes d'accessibilité du gouvernement du Canada en matière de marchés publics.

La [Directive sur la gestion de l'approvisionnement](#) prévoit que les exigences en matière d'accessibilité doivent être prises en compte dans le cadre de tous les marchés publics. Grâce à des évaluations, des recherches et des consultations, l'École a cerné deux obstacles en matière d'approvisionnement, ainsi que des mesures à prendre pour les éliminer au cours des trois prochaines années.

12. Retards : des retards surviennent dans l'acquisition de l'équipement recommandé par le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA).

Mesure 12.1 – Améliorer la collaboration entre les principaux intervenant·es (RH, achats, santé et sécurité au travail, AATIA, TI) pour accélérer les interventions et les acquisitions.

Mesure 12.2 – Personnaliser et accélérer les achats d'équipement recommandés par le programme d'AATIA.

Mesure 12.3 – Sensibiliser les employé·es au programme d'AATIA.

13. Accessibilité du portail des marchés publics : les employé·es qui utilisent le portail pour se procurer des biens ou des services peuvent rencontrer des problèmes d'accessibilité.

Mesure 13.1 – Collaborer avec l'équipe chargée de l'accessibilité numérique pour que le portail, les documents internes et les modèles soient conformes aux normes d'accessibilité.

Conception et prestation des programmes et des services

Le domaine prioritaire de la conception et de la fourniture de programmes et de services est axé sur l'intégration de considérations relatives à l'accessibilité dans tous les produits, les services et les événements d'apprentissage, nouveaux et actuels, afin de supprimer et de prévenir les obstacles. Cet objectif sera atteint par le lancement de nouveaux produits et par l'intégration de l'apprentissage de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes handicapées dans le programme d'apprentissage de l'École.

L'École fait participer les apprenant·es handicapé·es à la conception conjointe, aux essais et au pilotage de ses produits et de ses plateformes d'apprentissage. L'École travaillera avec des expert·es, échangera avec le comité consultatif interministériel sur l'apprentissage de l'accessibilité et d'autres partenaires, cherchera à obtenir des commentaires de sources possédant une expertise et une expérience vécue, et évaluera ses données et ses stratégies. L'École élaborera également un processus efficace pour répondre aux plaintes de manière rapide et respectueuse et fournira la formation et les outils pertinents aux personnes qui élaborent les cours.

Grâce à des évaluations, des recherches et des consultations, l'École a déterminé deux obstacles à la conception et à la prestation de programmes et de services, ainsi que des mesures à prendre pour éliminer ces obstacles au cours des trois prochaines années.

14. Diversité dans les contenus d'apprentissage : les personnes handicapées de diverses identités ne se voient pas représentées dans tous les contenus d'apprentissage.

Mesure 14.1 – Augmenter la représentation des personnes handicapées dans les contenus d'apprentissage de l'École et de tiers.

- Créer conjointement du contenu avec le comité consultatif interministériel sur l'apprentissage et l'accessibilité ou d'autres comités consultatifs d'apprentissage.
- Mettre à jour ou remplacer le contenu d'apprentissage pour accroître la représentation des personnes handicapées (p. ex. inclure des études de cas et des scénarios précis pour accroître la compréhension des apprenant·es).

Mesure 14.2 – Continuer à s’informer sur les problèmes que rencontrent les personnes handicapées au moyen de consultations et de recherches.

- Consulter les apprenant·es handicapé·es pour cerner d’autres domaines d’action prioritaires et promouvoir une conversation ouverte.
- Examiner les recherches et les pratiques exemplaires du gouvernement fédéral, des autres ordres de gouvernement, du secteur privé et des organisations à but non lucratif.

15. Problèmes d’accessibilité dans les produits d’apprentissage de l’École : les apprenant·es handicapé·es du gouvernement du Canada signalent des préoccupations relatives à l’accessibilité aux produits d’apprentissage de l’École.

Mesure 15.1 – Revoir et mettre à jour tout le contenu pédagogique de l’École afin de respecter ou de dépasser les normes d’accessibilité.

- Consulter l’[équipe de l’accessibilité numérique à l’apprentissage](#) pour cerner les obstacles à l’apprentissage et les domaines d’action prioritaires.
- Tester tous les produits à l’aide de vérificateurs d’accessibilité intégrés.
- Intégrer le contrôle et l’amélioration de l’accessibilité dans le cycle de révision des produits.
- Intégrer une panoplie d’approches d’apprentissage modernes, comme la ludification et le neuro-apprentissage, dans les produits d’apprentissage de l’École.
- Créer des manuels de l’enseignant·e pour les produits d’apprentissage dirigés par un·e enseignant·e (apprentissage virtuel et en personne), qui comprennent des suggestions sur la façon de mener les activités d’une manière inclusive.

Mesure 15.2 – Veiller à ce que les employé·es, les conceptrices et concepteurs pédagogiques et les programmeurs et programmeuses disposent d’outils d’accessibilité.

- Proposer au personnel une formation pour les aider à utiliser les outils de test dans leurs tâches quotidiennes.

Mesure 15.3 – Répondre aux plaintes liées à l’accessibilité dans un délai de 15 jours ouvrables.

- Sur demande, rencontrer les apprenant·es pour comprendre et consigner leurs besoins et exigences.

- Sur demande, fournir le contenu du cours dans un format accessible ou dans un format de substitution.

Transport

Le mandat de l'École ne comprend pas la fourniture de moyens de transport pour les employé·es, les apprenant·es ni les client·es.

Surveillance et présentation de rapports

La surveillance, la mesure et la détermination des nouveaux obstacles à l'accessibilité sont des tâches très importantes dans le processus de rapport sur l'avancement des travaux.

L'équipe chargée de l'expérience des employé·es de l'École, des expert·es en la matière, des personnes handicapées, des employé·es et des allié·es coordonneront la mise en œuvre et l'évaluation des mesures ciblées dans chacun des sept domaines prioritaires. Cette collaboration continuera de favoriser une culture organisationnelle qui place l'accessibilité dans le milieu de travail au premier plan.

La loi établit un calendrier de présentation de rapports sur les sept domaines prioritaires selon un cycle de trois années civiles.

1. Cycle 1
 - Plan d'accessibilité 2023-2025 à remettre le 31 décembre 2022
 - Rapport d'étape à remettre le 31 décembre 2023
 - Rapport d'étape à remettre le 31 décembre 2024
2. Cycle 2
 - Plan d'accessibilité 2026-2029 à remettre le 31 décembre 2025
 - Rapport d'étape à remettre le 31 décembre 2026
 - Rapport d'étape à remettre le 31 décembre 2027
3. Plans d'accessibilité ultérieurs à suivre tous les trois ans
4. L'École doit répondre à toutes les exigences législatives et politiques et viser une organisation entièrement accessible d'ici 2040.

Les secteurs responsables mettront à jour le cadre de mise en œuvre de l'accessibilité fourni par l'équipe chargée de l'expérience des employé·es. La direction des ressources humaines rendra compte chaque année à la haute direction et aux organismes centraux, le cas échéant, des progrès réalisés dans le cadre du Plan d'accessibilité.

En outre, un examen continu des outils de mesure normalisés sera effectué, notamment des suivants :

- le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux;
- le nombre de demandes liées à l'adaptation du lieu de travail;
- le nombre de demandes des employé·es que reçoit la boîte aux lettres de l'accessibilité;
- le nombre d'événements liés à l'accessibilité et à la gestion des handicaps, le nombre de participant·es, les commentaires reçus, etc.

Annexe – Réalisations de l'École de 2019 à 2022

- La Stratégie sur l'accessibilité de l'École a été lancée le 22 juillet 2020. Elle a permis de définir une approche commune à l'égard de l'accessibilité dans l'ensemble de l'organisation, d'établir un calendrier de mise en œuvre des principales étapes et d'informer les haut·es responsables des exigences, de la réglementation et de la publication prochaine des plans sur l'accessibilité.
- Nous avons offert les produits d'apprentissage suivants : [Fournir un excellent service à la clientèle \(FON501\)](#) (cours en ligne à rythme libre) et [Fournir un service à la clientèle inclusif \(FON502\)](#) (séance virtuelle animée), afin d'accroître la sensibilisation et de promouvoir une réflexion plus approfondie et un état d'esprit davantage axé sur l'inclusion.
- Nous avons lancé le produit d'apprentissage [Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié \(COR120\)](#) (cours en ligne à rythme libre) pour les employé·es et les gestionnaires afin qu'ils et elles puissent comprendre et reconnaître les répercussions des biais et des obstacles potentiels dans le contexte de la dotation.
- Nous avons intégré des modules sur le leadership inclusif dans les programmes de perfectionnement du leadership pour les cadres supérieurs.
- Nous avons lancé la série Réflexion sur le leadership en mettant un accent particulier sur l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Nous avons intégré des considérations relatives à l'accessibilité dans les cours du programme de formation sur la délégation de pouvoirs, notamment en matière d'approvisionnement et de ressources humaines, afin de donner aux gestionnaires les moyens d'assumer leurs responsabilités en tenant compte de l'accessibilité et de l'inclusion.
- Nous avons lancé trois vidéos fondamentales sur l'inclusion des personnes handicapées à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, le 3 décembre 2020, pour accroître la sensibilisation en ce qui concerne les obstacles quotidiens auxquels sont confrontées les personnes handicapées et ce que les fonctionnaires peuvent faire pour réduire, supprimer et signaler les obstacles, dans le but de favoriser une fonction publique fédérale inclusive.

- Nous avons mis l'accent sur l'approche de la conception inclusive, en adoptant le principe de base « rien sans nous », avec la collaboration de groupes de travail interministériels, de comités consultatifs d'apprentissage, d'expert·es en la matière, de personnes handicapées et du Bureau de l'accessibilité de la fonction publique.
- Nous avons lancé un outil de travail sur la [planification d'événements virtuels accessibles](#) afin de fournir des renseignements sur la manière de rendre un événement virtuel accessible, le 3 décembre 2020, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées.
- Nous avons lancé une vidéo de microapprentissage, [Rendre ses documents accessibles](#), en collaboration avec le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA).
- Nous avons lancé deux cours en ligne : [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité \(INC115\)](#) et [Gestion de l'incapacité et mieux-être en milieu de travail \(INC120\)](#).
- Nous avons lancé deux études de cas pour améliorer la sensibilisation en ce qui concerne le harcèlement et la discrimination à l'égard des personnes handicapées, en mettant l'accent sur l'adaptation du milieu de travail et l'avancement professionnel, en collaboration avec le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique.
- Nous avons organisé de nombreux événements sur l'accessibilité, notamment la [série Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité](#), la [Semaine nationale de l'accessibilité 2022](#), la [série Faire progresser les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap](#), l'événement [Données désagrégées : un outil pour éliminer les obstacles systémiques au sein de la fonction publique fédérale](#), et la [Conférence sur l'équité, la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada \(INC1-E25\)](#), qui a lieu chaque année.
- Nous avons offert le cours [Conception inclusive : appliquer les normes numériques du GC et l'analyse comparative entre les sexes plus \(DDN223\)](#) pour aider les apprenant·es à reconnaître les biais cognitifs et à appliquer des solutions favorisant l'inclusion en utilisant des approches pratiques.
- Nous avons lancé le cours en ligne [Introduction à la conception centrée sur la personne \(DDN207\)](#), qui comprend des principes sur la conception inclusive et les biais cognitifs inconscients.

- Nous avons amélioré l'accessibilité de la plateforme d'événements virtuels vExpo de l'École en y intégrant une navigation au clavier accessible dans la plateforme 3D, en mettant à jour l'interface utilisateur mobile accessible et en consultant les utilisateurs et utilisatrices handicapé·es pour cerner d'éventuels obstacles.
- Nous avons intégré un nouveau menu d'accessibilité dans la plateforme de microapprentissage « Trajets en bus » pour aider les apprenant·es à mieux naviguer dans le contenu.
- Nous avons organisé des événements avec la Communauté nationale des gestionnaires et le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique sur divers sujets liés à l'accessibilité et à l'inclusion, comme « Comment embaucher des EC et des CS handicapés : répertoires CRH-CFP ».
- Nous avons alloué un budget et élaboré un protocole d'entente avec Services partagés Canada pour l'équipement du [Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée \(AATIA\)](#).
- Nous avons évalué les postes de travail virtuels et encouragé les employé·es à acheter de l'équipement ergonomique approuvé pour le télétravail, notamment des chaises ergonomiques, grâce à un nouveau programme de remboursement.

Glossaire

Accessibilité

Mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement peut être accessible ou utilisé par tous et toutes.

Déficiences

Toute déficience, notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, tout trouble d'apprentissage ou de la communication ou toute 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.

En 2017, Statistique Canada a recensé les types de handicaps suivants :

- les handicaps **visuels** touchent la vision et comprennent notamment la cécité totale, la vision partielle et la distorsion visuelle;
- les handicaps **auditifs** touchent la capacité d'entendre et comprennent notamment la surdité, la surdité et la distorsion acoustique;
- les problèmes de **mobilité** touchent la capacité de bouger ou d'effectuer des tâches motrices et peuvent nécessiter l'utilisation d'un fauteuil roulant, d'une canne ou d'autres aides à la mobilité;
- les déficiences ayant trait à la **flexibilité** touchent la capacité physique, la mobilité ou l'endurance;
- les déficiences ayant trait à la **dextérité** limitent la fonction physique d'une ou de plusieurs parties du corps;
- les **affections liées à la douleur** touchent la capacité de fonctionner sur une base régulière ou épisodique et comprennent notamment la migraine, la maladie de Crohn, la colite ou d'autres handicaps ou problèmes de santé;
- les troubles de l'**apprentissage** touchent la capacité d'apprendre et d'adapter son comportement à différentes situations;
- les **troubles du développement** sont un groupe d'affections résultant d'une déficience physique, de l'apprentissage, du langage ou du comportement;
- les problèmes liés à la **santé mentale** touchent la psychologie ou le comportement et comprennent notamment l'anxiété, la dépression, les troubles obsessionnels compulsifs ou les phobies;
- les **troubles de la mémoire** surviennent lorsque des lésions de certaines parties du cerveau empêchent ou réduisent la capacité d'emmagasiner, de conserver ou de se rappeler des souvenirs.

Discrimination

Traitement différent ou inéquitable en raison d'une caractéristique personnelle ou d'une distinction, intentionnellement ou non, qui a pour effet de faire subir des désavantages non imposés à d'autres, ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux avantages offerts à d'autres membres de la société.

La [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) comprend 13 motifs de discrimination interdits, soit les suivants :

- la race;
- la nationalité ou l'origine ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe;
- l'orientation sexuelle;
- l'identité ou l'expression de genre;
- l'état matrimonial;
- la situation familiale;
- les caractéristiques génétiques (y compris l'obligation de se soumettre à un test génétique ou de divulguer les résultats d'un test génétique);
- le handicap;
- la condamnation pour une infraction pour laquelle un pardon a été accordé ou pour laquelle une suspension du dossier a été ordonnée.

Disponibilité au sein de la population active

Disponibilité estimée des personnes appartenant aux groupes désignés, en pourcentage de la population active. Pour l'administration publique centrale, la disponibilité au sein de la population active est fondée sur la population de citoyen·nes canadien·nes qui sont actifs et actives sur le marché du travail et qui exercent une profession correspondant aux professions que l'on retrouve au sein de l'administration publique centrale.

Diversité

Inclusion de différents types de personnes. Un effectif diversifié dans la fonction publique est constitué de personnes présentant des différences sur les plans de l'identité, des habiletés, des antécédents, de la culture, des compétences, des points de vue et de l'expérience, différences qui sont représentatives de la diversité au sein de la population actuelle et en évolution du Canada.

Inclusion

Action d'inclure quelqu'un ou quelque chose comme faisant partie d'un groupe. Un milieu de travail inclusif est juste, équitable, positif, accueillant et respectueux.

L'inclusion permet de reconnaître, de valoriser et de mettre à contribution les différences d'identité, de capacités, d'antécédents, de culture, de compétences, d'expérience et de perspectives, qui appuient et renforcent le cadre évolutif des droits de la personne au Canada.

Intégration

Processus d'intégration d'un·e employé·e dans un service et sa culture, et obtention par l'employé·e des outils et des renseignements dont il ou elle a besoin pour apporter sa pleine contribution à une équipe.

Langage clair

Technique de rédaction qui consiste à organiser l'information de manière à ce qu'elle ait un sens pour le lectorat et à utiliser des mots simples, concrets et familiers. Le langage clair permet à la personne qui rédige d'adapter son texte aux capacités de lecture des personnes les plus susceptibles de lire le document.

Mesure d'adaptation

Tout changement apporté dans le lieu de travail qui permet à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'accomplir son travail. Les changements comprennent les suivants :

- des ajustements à l'espace de travail physique;
- l'adaptation de l'équipement ou des outils;
- un horaire de travail flexible ou un partage de poste;
- le déplacement du poste de travail à l'intérieur de l'espace de travail;
- la possibilité de travailler à domicile;
- la réaffectation ou l'échange de certaines tâches non essentielles contre d'autres;
- des congés pour des rendez-vous médicaux.

Les mesures d'adaptation peuvent être temporaires, périodiques ou permanentes, en fonction de la situation de l'employé·e ou de l'évolution du milieu de travail.

Obstacle

Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale à la société des personnes ayant une déficience, que ce soit une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de communication, ou des limitations fonctionnelles. Les obstacles peuvent être physiques, architecturaux, technologiques ou comportementaux.

Personne handicapée

Personne qui a une déficience permanente ou récurrente, soit physique, mentale ou sensorielle, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui :

- soit considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison de cette déficience;
- soit pense qu'elle risque d'être considérée comme telle par son employeur ou par d'éventuels employeurs.

La définition de « personne handicapée » comprend également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur milieu de travail actuel.