



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada

Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025

Femmes et Égalité des genres Canada

31 décembre 2022



Autorisation de reproduction

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 Femmes et Égalité des genres Canada.

<https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr.html>

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministère de Femmes et Égalité des genres Canada, 2022

Femmes et Égalité des genres Canada – Plan d’action sur l’accessibilité 2022-2025

PDF

N° de cat. SW1-13F-PDF

ISSN 2817-111X

Ce document est également disponible en anglais sous le titre : Accessibility Action Plan 2022-2025.

PDF

N° de cat. SW1-13E-PDF

ISSN 2817-1101

Table des matières

Message de la sous-ministre	4
Renseignements généraux	5
Pour nous joindre.....	5
Sommaire exécutif.....	6
Énoncé sur l'accessibilité	9
Consultations.....	10
Domaines décrits à l'article 7 de la LCA.....	14
Emploi	15
Environnement bâti	17
Technologies de l'information et des communications (TIC).....	18
Communication autre que les TIC.....	20
Conception et prestation de programmes et de services	22
Acquisition de biens, de services et d'installations	24
Transport.....	24
Rôles et responsabilités	26
Budget et affectation des ressources	28
Formation	28
Surveillance, suivi et reddition de comptes	29
Lois et règlements connexes	31

Message de la sous-ministre

C'est avec une grande fierté que Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) vous présente son Plan d'action sur l'accessibilité et réitère son engagement à bâtir un Canada sans obstacles, diversifié et inclusif et accessible à tous.

Le Ministère est reconnaissant à ses nombreux partenaires et membres du personnel pour leur contribution essentielle à l'élaboration de son plan d'action sur l'accessibilité, qui constitue un précieux pilier pour son organisation.

FEGC aspire à devenir un modèle dans la mise en œuvre de politiques d'accessibilité accentuées et dans l'élimination des obstacles qui entravent la pleine et égale participation de tous les individus sur leur lieu de travail et dans leur communauté.

Nous voulons favoriser une culture qui comprend pourquoi l'accessibilité est importante et qui donne la priorité à l'intégration de l'accessibilité dans les activités professionnelles quotidiennes, simplement parce que cela nous met en contact avec la réalité et fait de nous une meilleure organisation.

La création d'un lieu de travail sans obstacles commence par la démonstration d'un leadership et l'équipe de direction et les membres du personnel de FEGC s'engagent à prendre des mesures pour faire progresser l'accessibilité et l'inclusivité.

Nous suivrons nos progrès au fur et à mesure, et nous apprendrons et grandirons en cherchant à être meilleurs.

Réfléchissons tous à ce que nous pouvons faire, individuellement et collectivement, pour rendre nos lieux de travail, nos communautés et notre pays accessibles et inclusifs. C'est en travaillant ensemble que nous aurons le plus grand impact.

Frances McRae

Sous-ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse

Renseignements généraux

Le présent plan est un document évolutif qui sera mis à jour en fonction de la rétroaction des membres du personnel et des consultations en cours. Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) en surveillera et mesurera activement les progrès, et en rendra compte chaque année. Ce document sera entièrement revu et révisé dans trois ans.

Pour nous joindre

Toute personne peut communiquer avec la **directrice générale ou le directeur général, Direction générale des ressources humaines** en utilisant les méthodes de communication ci-dessous pour :

- Fournir une rétroaction ou poser des questions;
- Demander le plan sur l'accessibilité dans un autre format tel que décrit au paragraphe 8(2) du [Règlement](#);
- Demander des descriptions du processus de rétroaction de FEGC dans un autre format tel que décrit au paragraphe 9(5) du [Règlement](#).

Adresse postale :

Femmes et Égalité des genres Canada
C. P. 8097, succursale T, CSC
Ottawa (Ontario) K1G 3H6

À l'attention de : Directrice générale ou Directeur général, Direction générale des ressources humaines

Téléphone :

Sans frais : 1-855-969-9922
Local : 613-995-7835
ATS : 819-420-6905

Courriel : fegc.rhprogrammes-hrprograms.wage@fegc-wage.gc.ca

Vous pouvez également utiliser notre [formulaire de rétroaction en ligne](#) pour communiquer avec nous.

Nous accuserons réception de toutes les demandes en utilisant le même moyen que celui employé pour l'envoi de la demande. À des fins de rétroaction, les renseignements demeureront anonymes. Toutes les réponses seront compilées et utilisées pour traiter les mesures futures dans un plan ultérieur.

Nous attendons avec intérêt de recevoir vos commentaires, questions, préoccupations et suggestions à l'égard de ce plan ou de d'autres questions liées à l'accessibilité.

Pour en savoir plus, visitez notre page sur le [Processus de réponse](#).

Sommaire exécutif

En 2010, le Canada a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes en situation de handicap et s'est engagé à promouvoir leurs droits. Entrée en vigueur en 2019, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) vise à réaliser un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040 et à respecter l'engagement du gouvernement du Canada envers l'accessibilité et les droits des personnes en situation de handicap. L'un des principes clés de la LCA est le « Rien sans nous » qui signifie que les personnes en situation de handicap devraient être consultées au moment d'élaborer des lois, des politiques et des programmes qui les touchent. La loi met l'accent sur la reconnaissance, l'élimination et la prévention des obstacles à l'accessibilité dans sept domaines prioritaires : l'emploi; l'environnement bâti; les technologies de l'information et des communications (TIC); les communications autres que les TIC; la conception et la prestation de programmes et de services; l'acquisition de biens, de services et d'installations; et le transport.

Le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres (FEGC) est déterminé à bâtir un lieu de travail exempt d'obstacles qui est inclusif et accessible pour le personnel, les parties prenantes et la clientèle. FEGC aspire à être un chef de file dans la mise en œuvre de politiques d'accessibilité progressives et l'élimination des obstacles qui nuisent quotidiennement à la participation pleine et égale de toutes les personnes.

Le Plan d'action de FEGC a été éclairé par des consultations d'un groupe de travail interne et des partenaires externes, y compris une rétroaction recueillie dans le cadre du sondage sur l'accessibilité auprès du personnel, ainsi que de groupes de discussion. Voici quelques-uns des principaux obstacles relevés :

- un manque d'engagement envers la formation et développement sur l'accessibilité;
- l'absence d'un mécanisme de rétroaction centralisé pour adresser les questions sur l'accessibilité;
- l'absence de politique centralisée sur les mesures d'adaptation;
- un manque de renseignements et de ressources accessibles.

Le Plan décrit les mesures visant à éliminer ces obstacles et à appuyer la LCA, notamment :

- les politiques et mesures prévues dans les domaines prioritaires de la LCA;
- les mécanismes permettant aux personnes en situation de handicap de fournir une rétroaction;
- la formation obligatoire sur l'accessibilité pour les membres du personnel;
- la description des résultats de base et de l'évaluation des activités prévues;
- les rapports sur les résultats.

L'accessibilité en action à FEGC comprend la création d'une fonction publique accessible et de confiance. Il est très utile de veiller à ce que les fonctionnaires comprennent ce que signifie l'accessibilité et pourquoi elle est importante, et d'accorder la priorité à l'intégration de l'accessibilité dans les activités opérationnelles quotidiennes afin de faire de FEGC un employeur et un fournisseur de services plus accessible et inclusif.

Énoncé sur l'accessibilité

Le gouvernement du Canada a pris des mesures pour éliminer les inégalités persistantes entre les genres au Canada. Afin de faire progresser le Canada vers un pays où les personnes de tous les genres sont en tous points égales et peuvent réaliser leur plein potentiel, Femmes et égalité des genres Canada (FEGC) continuera de prendre des mesures pour améliorer les résultats que les femmes, les filles et les personnes de tous les genres obtiennent au Canada sur le plan sanitaire, économique et social.

Plus particulièrement, FEGC se concentrera sur quatre domaines prioritaires :

- Prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe;
- Prendre des mesures stratégiques et d'engagements afin d'éliminer les obstacles systémiques à l'égalité des genres;
- Garantir l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) dans l'ensemble des processus décisionnels du gouvernement fédéral;
- Soutenir l'action communautaire pour faire avancer l'égalité des genres.

Le Plan d'action sur l'accessibilité de FEGC est un cadre permettant de créer un lieu de travail inclusif et accessible à tous les niveaux au sein de l'organisation, qui soit représentatif de la population qu'il sert. Une formation sur l'accessibilité, la sensibilisation du personnel et la prestation d'outils appropriés au personnel contribueront à ce que les politiques, les programmes et les services accordent la priorité à l'accessibilité dans leur conception, leur élaboration et leur exécution, et à ce que les décisions opérationnelles appuient les objectifs en matière d'accessibilité. L'ensemble des membres du personnel de tous les niveaux jouent un rôle clé pour atteindre les objectifs de FEGC en matière d'accessibilité, à savoir :

- créer une culture en milieu de travail ouverte, accueillante et exempte d'obstacles pour tout le personnel, y compris les personnes en situation de handicap;
- favoriser un environnement où tout le personnel, y compris les personnes en situation de handicap, est à l'aise de discuter avec les gens de leur unité de travail des questions liées aux handicaps et à l'accessibilité;
- adopter dès le départ une perspective d'inclusion et d'accessibilité à tous les niveaux décisionnels en intégrant les expériences et la rétroaction des personnes en situation de handicap dans le processus;
- fournir au personnel des outils, des documents et des renseignements entièrement accessibles.

Consultations

Les activités de consultation entreprises à l'appui du Plan d'action sur l'accessibilité de FEGC soutiennent le principe « Rien sans nous » en encourageant la participation des personnes touchées par la politique. Ce principe a par ailleurs servi de thème à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes en situation de handicap. Il souligne la nécessité de mobiliser activement les personnes en situation de handicap dans le processus de conception, d'élaboration et de prise de décisions.

En partenariat avec le Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail (CCRT), FEGC s'est engagé dans un processus d'examen, d'évaluation et de renforcement des politiques et de la planification, conformément à la LCA. Le CCRT est un organisme national à but non lucratif qui promeut et soutient l'emploi valorisant et équitable des personnes en situation de handicap. L'examen a été entrepris conformément aux principes du Plan d'action sur l'accessibilité de FEGC pour le cycle 2022-2025. Ces principes sont les suivants :

- toute personne a droit à être traitée avec dignité;
- toute personne a droit à la même opportunité de créer la vie qu'il souhaite avoir;
- toute personne a droit à une participation pleine et égale dans la société;
- toute personne a droit à avoir concrètement la possibilité de prendre des décisions pour elle-même, avec ou sans aide;
- les lois, politiques, programmes, services et structures doivent tenir compte de la façon dont les différents types d'obstacles et de discrimination se recourent;
- les personnes en situation de handicap doivent participer à l'élaboration et à la conception des lois, des politiques, des programmes, des services et des structures qui les concernent;
- les normes d'accessibilité et les règlements doivent être établis dans l'objectif d'atteindre le niveau d'accessibilité le plus élevé possible.

En décembre 2021, FEGC a mis sur pied un groupe de travail sur l'accessibilité (GTA) interne composé de membres de divers secteurs de l'organisation possédant une expertise dans les différents domaines décrits à l'article 5 de la LCA. Les membres ont le mandat de représenter leur secteur, d'analyser l'information recueillie et d'élaborer des plans d'action pour éliminer les obstacles identifiés. De plus, les membres valident la faisabilité de ces actions en lien avec leurs champs d'expertise respectifs et s'assurent que le plan d'action progresse selon les échéanciers préétablis. Les membres font état de toute information pertinente, formation ou sujet émergent connexe sur l'accessibilité à des fins de discussion et travaillent de façon continue à l'élaboration d'approches novatrices.

En collaboration avec le GTA, FEGC a conçu en février 2022 un outil d'auto-évaluation pour évaluer l'état de préparation actuel de l'organisation en matière d'accessibilité. Cela a permis de déterminer si les parties prenantes internes avaient élaboré ou mis en œuvre un plan dans leur secteur respectif pour éliminer les obstacles identifiés.

FEGC a lancé en juin 2022 son premier sondage sur l'accessibilité pendant la Semaine nationale de l'accessibilité (SNA) afin de donner la parole aux membres du personnel et d'éclairer la conception du Plan d'action sur l'accessibilité. Le sondage visait à :

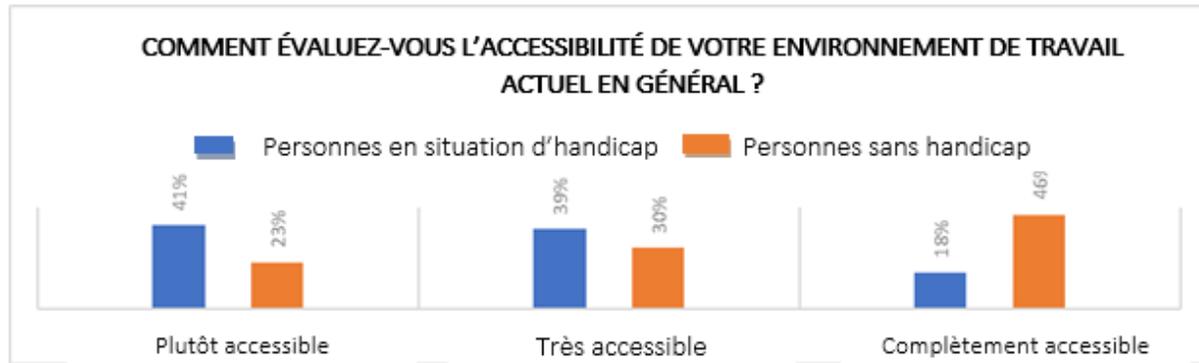
- améliorer la compréhension de l'état et la perception de l'accessibilité et des obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap à l'échelle de FEGC;
- aider à établir une base de données pour préparer le plan sur l'accessibilité de FEGC;
- déterminer les futurs travaux et analyses qui devraient être intégrés au plan sur l'accessibilité;
- améliorer la compréhension des résultats de la campagne d'auto-identification;
- accroître la sensibilisation et encourager les conversations sur l'accessibilité.

Environ 30% des membres du personnel ont répondu au sondage. De ce nombre, 26 % se sont identifiés en tant que personne en situation de handicap.

La méthodologie utilisée pour le sondage était la suivante :

- Durée : 14 jours (du 3 au 17 juin 2022, 15 h HE)
- Les 29 questions du sondage étaient réparties en cinq catégories :
 - Données sociodémographiques (9 questions)
 - Accessibilité (7 questions)
 - Obstacles (4 questions)
 - Mesures d'adaptation (5 questions)
 - Auto-identification dans MesRHGC (4 questions)

Le diagramme suivant met en évidence les résultats du sondage qui illustrent la perception de l'accessibilité, en général, de l'environnement de travail actuel pour les membres du personnel de FEGC :



L'organisation a tenu deux séances de consultations volontaires auprès de personnes en situation de handicap. Un questionnaire a été envoyé aux personnes qui souhaitent participer autrement, afin d'obtenir leur rétroaction. Les questions portaient sur des obstacles que le personnel aurait pu rencontrer ou observer, qu'ils soient physiques ou architecturaux, technologiques, liés à l'information et/ou à la communication, comportementaux et systémiques. Le personnel fut invité également à proposer des solutions.

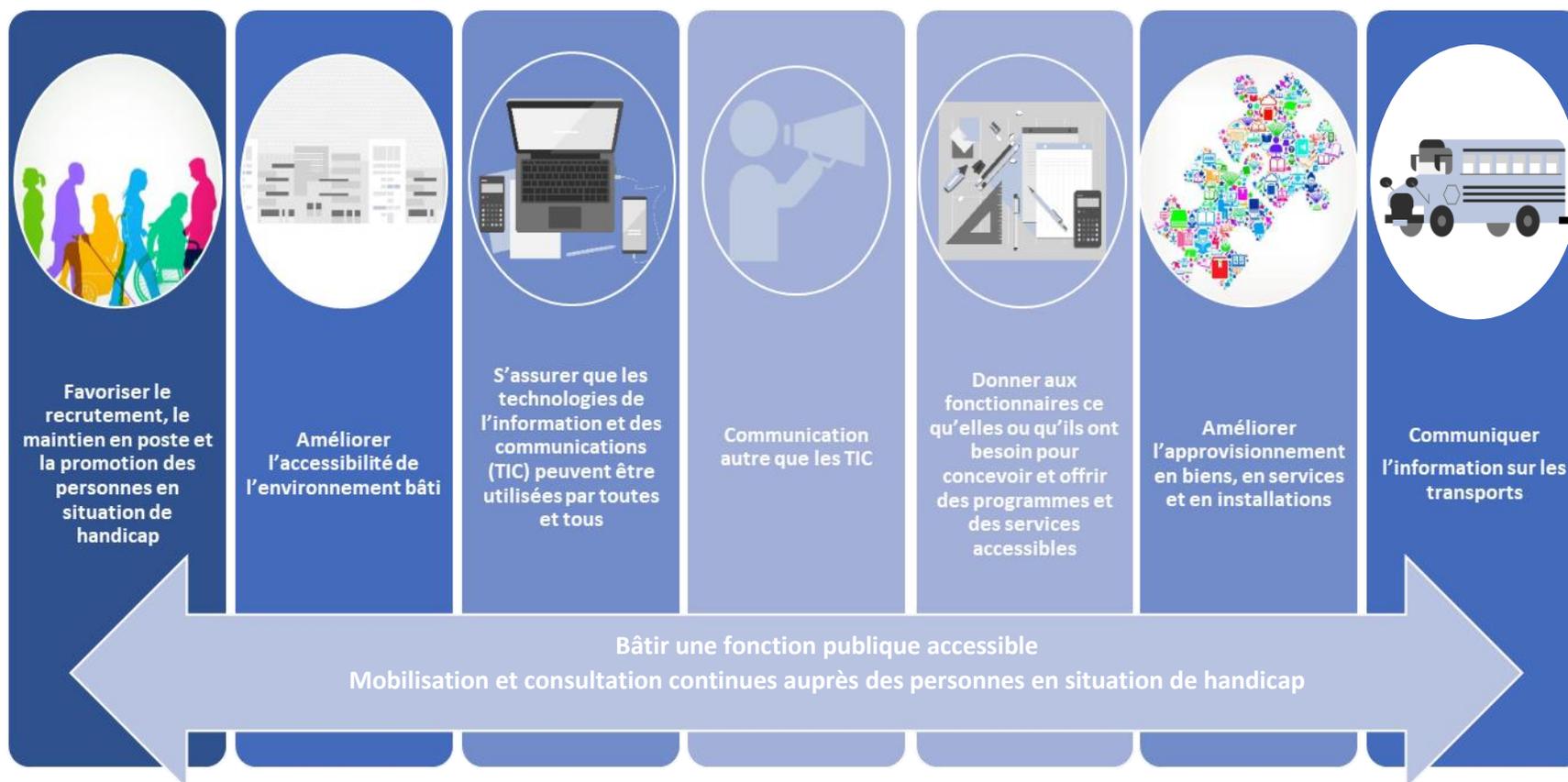
D'après les résultats du sondage, les consultations auprès de personnes en situation de handicap et les documents de politique partagés, les principaux obstacles identifiés à FEGC comprennent les suivants, mais sans s'y limiter :

- Pas de temps officiellement alloué à la formation : Le temps consacré à la formation sur l'inclusion et l'accessibilité n'est pas intégré de façon proactive aux pratiques et aux procédures de FEGC, ce qui crée des conflits de temps et réduit la priorité accordée à la connaissance de la formation sur l'accessibilité.
- Pas de mécanisme de responsabilisation officiel : Il n'existe pas de mécanisme de rétroaction centralisé avec lequel tous les membres du personnel, y compris les personnes en situation de handicap, peuvent partager leurs réflexions. Par conséquent, FEGC n'est pas en mesure de comprendre les problèmes généraux d'accessibilité auxquels font face le personnel existant et les talents potentiels qui rejoignent FEGC dans le cadre du processus de recrutement.
- Pas de politique centralisée sur les mesures d'adaptation : Il n'existe aucune politique centralisée sur les mesures d'adaptation à FEGC qui soit communiquée à l'ensemble du personnel, accessible et largement comprise par tout le monde, y compris les gestionnaires.
- Pas de communication claire ni d'accès aux ressources et à l'information : Il est difficile de trouver de l'information et des ressources liées aux handicaps et à l'accessibilité à FEGC. Un thème récurrent durant ce processus et révélé dans les résultats du sondage

est qu'il existe une insuffisance d'information pour l'ensemble des membres du personnel, y compris les gestionnaires, concernant l'accessibilité et les obstacles, ainsi qu'une absence de documentation écrite favorisant le transfert de l'information.

Domaines décrits à l'article 7 de la LCA

Le Plan d'action sur l'accessibilité de FEGC met l'accent sur les sept (7) domaines prioritaires de la LCA et comprend une mobilisation et des consultations continues auprès des personnes en situation de handicap.



Emploi

À FEGC, un emploi accessible signifie que les personnes à la recherche d'un emploi et les fonctionnaires en situation de handicap ont un accès égal aux possibilités d'emploi et peuvent contribuer à leur plein potentiel.

Les obstacles en lien avec l'emploi identifiés à FEGC comprennent, mais sans s'y limiter :

- un besoin d'outils de recrutement et de maintien en poste propres à l'accessibilité : fournir aux gestionnaires des ressources et des connaissances sur la façon d'embaucher, d'appuyer et de promouvoir les membres du personnel en situation de handicap. Certains outils et processus utilisés pour le recrutement n'existent pas dans un format accessible et n'ont pas la souplesse ou la disposition pour répondre à divers besoins (nécessité d'élaborer des documents d'orientation et des outils à l'intention des gestionnaires responsables du recrutement).
- la nécessité d'éliminer la stigmatisation : les résultats du sondage indiquent que plusieurs membres du personnel choisissent de NE PAS s'auto-identifier en raison de la stigmatisation et du capacitisme intériorisé, et d'autres raisons comme avoir une incidence négative sur leur carrière.

BPR : Bureau de première responsabilité, RH : Ressources humaines

Actions	BPR	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
Examiner les processus d'adaptation afin d'accroître la rapidité et la qualité du service et de passer à une approche « oui par défaut »	RH		Planifiée	
Organiser des processus de recrutement ciblés pour combler les lacunes établies et accéder à un programme pangouvernemental pour atteindre cet objectif	RH	En cours	À mettre en œuvre	
Désigner et établir un objectif et un plan d'embauche ou de recrutement et de promotion en fonction du contexte, des besoins en dotation et des lacunes afin d'accroître considérablement la représentation ministérielle pour que la fonction publique puisse atteindre un objectif de représentation des personnes en situation de handicap de 7 % d'ici 2025	RH	Continue	Continue	Continue
S'assurer que toute personne qui participe à un processus d'embauche suit la formation Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (H205)	RH	Continue	Continue	Continue
Élaborer un processus et allouer des ressources concernant les ajustements ou les mesures d'adaptation pendant le processus de dotation	RH	En cours	À mettre en œuvre	Continue
Intégrer les questions d'accessibilité aux plans ministériels des ressources humaines et à tout autre plan (équité en matière d'emploi, diversité et inclusion; bien-être; langues officielles; etc.)	RH	En cours	À mettre en œuvre	Continue
Élaborer des documents d'orientation et des outils pour les gestionnaires d'embauche	RH	En cours	À mettre en œuvre	

Actions	BPR	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
Constituer un sous-comité sur l'accessibilité au sein du Comité de la diversité et de l'inclusion (comprenant des personnes en situation de handicap) pour examiner et identifier les lacunes au besoin pour être plus accessible et inclusif	RH	En cours	À mettre en œuvre	
Élaborer des programmes de perfectionnement ministériel afin de mettre davantage l'accent sur les possibilités offertes aux personnes en situation de handicap	RH		À démarrer	À mettre en œuvre

Environnement bâti

Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti, FEGC s'efforce de garantir aux clients et aux membres du personnel un accès sans obstacles.

Les obstacles identifiés à FEGC comprennent, mais sans s'y limiter :

- la nécessité d'une politique centralisée sur les mesures d'adaptation : fournir un accès sur le lieu de travail de FEGC qui soit communiqué à l'ensemble du personnel, accessible et largement comprise par tout le monde, y compris les gestionnaires.
- la nécessité d'une communication claire : promouvoir activement les fonctionnalités et les services d'accessibilité offerts dans les espaces de travail et les espaces publics, qui devraient être clairement signalés et communiqués aux membres du personnel, aux parties prenantes et à la clientèle.

BPR : Bureau de première responsabilité, DGSI : Direction générale des services intégrés, SST: Santé et sécurité au travail

Actions	BPR	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
Examiner l’environnement bâti en consultation avec les personnes en situation de handicap (membres du personnel, clientèle et autres personnes qui travaillent régulièrement dans les bâtiments)	DGSI SST	En cours	Continue	Continue
Examiner le nouvel environnement bâti en consultation avec les personnes en situation de handicap (membres du personnel, clientèle et autres personnes qui travaillent régulièrement dans le bâtiment) dans les espaces de travail régionaux pour déterminer comment le rendre plus accessible et inclusif	DGSI SST		À démarrer	Continue
Promouvoir activement les fonctionnalités et services d’accessibilité proposés dans les espaces de travail et les espaces publics	DGSI	En cours	Continue	
Veiller à ce que les événements et les réunions soient accessibles à tous les membres du personnel et, le cas échéant, au public	DGSI	En cours	Continue	Continue

Technologies de l’information et des communications (TIC)

Rendre les technologies de l’information et des communications à FEGC accessibles à toutes et tous signifiant que la clientèle et le personnel sont en mesure d’accéder à toutes les TIC et de les utiliser efficacement.

Les obstacles identifiés à FEGC comprennent, mais sans s’y limiter :

- la nécessité d'intégrer les considérations d'accessibilité : il existe un manque de sensibilisation lorsqu'il s'agit de s'assurer que la technologie à FEGC est accessible à tous les membres du personnel.
- la nécessité de mieux faire connaître les outils d'accessibilité : de nombreux membres du personnel ne sont pas au courant des outils et des fonctions disponibles pour faciliter l'accessibilité.

BPR : Bureau de première responsabilité, DGSi : Direction générale des services intégrés, RH : Ressources humaines, Comms : Communications

Actions	BPR	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
Veiller à ce que les considérations d'accessibilité soient intégrées dans le plan des technologies de l'information (TI) ministériel	DGSi	Terminée		
S'intégrer et s'associer aux programmes d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée afin d'offrir un large éventail d'adaptations, d'approches de rechange, d'outils, de formations, de services, de ressources et de technologies informatiques adaptées aux membres du personnel en situation de handicap	RH DGSi Comms	Continue	Continue	Continue
Examiner les systèmes, les logiciels, les sites Web et le matériel pour s'assurer qu'ils sont accessibles et élaborer un plan pour éliminer les obstacles	DGSi Comms		À démarrer	À mettre en œuvre
S'assurer que les fonctionnalités d'accessibilité peuvent être prises en charge par les appareils	DGSi	Terminée		
Fournir et promouvoir des ressources qui aident les membres du personnel à produire du contenu accessible (interne et externe) au moyen d'outils courants (par exemple, Microsoft Office)	DGSi Comms	En cours	À mettre en œuvre	Continue

Actions	BPR	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
Adopter des mesures et des procédures pour offrir des installations de matériel informatique accessibles, inclusives et exempt d'obstacles	RH DGSJ		Planifiée	
Faire une présentation sur l'accessibilité des TI à tous les membres du personnel	Comms DGSJ		Planifiée	

Communication autre que les TIC

Offrir un environnement exempt d'obstacles à FEGC qui offre des communications accessibles.

Les obstacles identifiés à FEGC comprennent, mais sans s'y limiter :

- la nécessité de communications claires : il existe une lacune en matière d'information sur l'accessibilité et les obstacles pour tout le personnel, y compris les gestionnaires, et il n'y a pas de documents écrits à l'appui du transfert de l'information.
- un besoin d'accès aux ressources : l'accès aux ressources liées aux handicaps et à l'accessibilité (mesures d'adaptation) à FEGC pose problème.

BPR : Bureau de première responsabilité, CC: Championnes ou champions et comités, RH : Ressources humaines, Comms : Communications

Actions	BPR	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
Fournir des documents dans des formats accessibles, dans la mesure du possible, pour promouvoir l'accessibilité	RH Comms	En cours	Continue	Continue
Identifier des ressources qui examineront les documents qui seront partagés avec tous afin d'assurer l'accessibilité	Comms		Planifiée	
Élaborer une stratégie sur l'accessibilité pour analyser les obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap et élaborer un plan d'action	RH	Terminée		
Identifier une championne ou un champion de l'accessibilité qui assurera un leadership visible et soutenu dans l'élaboration et le lancement d'un réseau de membres du personnel en situation de handicap au sein du Ministère (ambassadrices et ambassadeurs de l'accessibilité)	RH	En cours	À mettre en œuvre	
Élaborer un processus pour s'assurer que les préoccupations des membres du personnel en situation de handicap peuvent être transmises de manière confidentielle, notamment par l'entremise du bureau de l'ombuds et au moyen de questionnaires confidentiels	RH	En cours	À mettre en œuvre	
Déterminer, promouvoir et encourager la formation de l'École de la fonction publique du Canada et des activités de sensibilisation comme des séances d'information internes pour combattre les mythes et éliminer la stigmatisation du handicap	CC RH	Continue	Continue	Continue
Encourager l'utilisation du formulaire d'auto-identification et l'auto-déclaration des membres du	CC	Continue	Continue	Continue

Actions	BPR	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
personnel en situation de handicap pour réduire la stigmatisation du handicap et améliorer les rapports sur l'état des personnes en situation de handicap dans la fonction publique	RH			
Élaborer des outils pour les membres du personnel et les gestionnaires afin qu'ils se concentrent sur le développement d'environnements inclusifs et accessibles dès le départ plutôt que de recourir à des mesures d'adaptation après coup, notamment en mettant en œuvre le passeport d'accessibilité dès le début du processus d'intégration.	RH	En cours	À mettre en œuvre	

Conception et prestation de programmes et de services

Veiller à ce que FEGC soit en mesure de concevoir et d'offrir des programmes et des services inclusifs et accessibles qui profitent à tous

Les obstacles identifiés à FEGC comprennent, mais sans s'y limiter :

- la nécessité d'adopter des politiques et des programmes exempts d'obstacle : un examen de revue des politiques et des programmes existants est nécessaire pour cerner, modifier ou éliminer les obstacles.
- la nécessité d'intégrer des mesures d'accessibilité : une analyse de l'évaluation des besoins en matière d'accessibilité doit être entreprise au début de tout processus de conception, d'élaboration et de prestation de politiques et de programmes.

BPR : Bureau de première responsabilité, RH : Ressources humaines, Prog : Programmes, POL : Politique

Actions	BPR	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
Intégrer l'accessibilité à l'ensemble des nouvelles politiques et des nouveaux programmes en appliquant l'outil ACS+ qui tient compte du handicap et intégrer une liste de contrôle pour l'accessibilité et l'inclusion.	POL		À démarrer	Continue
Aider les membres du personnel et les gestionnaires à s'y retrouver dans le processus d'adaptation afin de doter les membres du personnel des outils nécessaires à leur travail	RH		Planifiée	
Graduellement évaluer les programmes internes en consultation avec les personnes en situation de handicap à FEGC, pour identifier et éliminer les obstacles auxquels elles font face	Prog		À démarrer	Continue
Obtenir des données sur la satisfaction de la clientèle du point de vue des personnes en situation de handicap en menant des sondages sur l'accessibilité au sein du Ministère	RH	Terminée	Continue	Continue
Surveiller la proportion de bénéficiaires de subventions et de contributions attribuées aux organisations qui apportent un soutien aux personnes en situation de handicap	Prog	Continue	Continue	Continue

Acquisition de biens, de services et d'installations

Cette priorité de la LCA n'a pas été désignée comme une priorité majeure du Ministère. FEGC appuie la priorité accordée à l'accessibilité dans toutes les acquisitions.

Toutefois, FEGC tient à ce que toutes les facettes soient prises en compte pour améliorer l'accessibilité de l'information pour les utilisatrices et utilisateurs ultimes et les personnes qui participent au processus.

BPR : Bureau de première responsabilité, DGSJ : Direction générale des services intégrés, Comms : Communications

Actions	BPR	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
Tenir compte de l'accessibilité dès les premières étapes du processus d'acquisition de façon à ne pas créer d'obstacles pour l'utilisatrice finale ou l'utilisateur final	DGSJ		À démarrer	Continue

Transport

Cette priorité ne s'applique pas au mandat de FEGC. Toutefois, le sujet a été soulevé lors de consultations pour élargir la perspective et aucun obstacle n'a été identifié.

Le Groupe de travail sur l'accessibilité a repéré une possibilité d'améliorer la communication sur ce qui pourrait être applicable en matière de transport pour le personnel.

BPR : bureau de première responsabilité, DGSI : Direction générale des services intégrés

Actions	BPR	2022 -2023	2023 -2024	2024 -2025
Communiquer de l'information sur les services de transport à proximité des bâtiments de FEGC (stationnements, taxis, transport en commun et transports adaptés)	DGSI et Comms		Planifiée	

Rôles et responsabilités

La sous-ministre (SM) approuve le présent plan et la championne ou le champion de l'accessibilité, le Secteur des programmes et des opérations du Ministère et le Secteur de la politique stratégique, ainsi que le Groupe de travail sur l'accessibilité appuieront la sous-ministre dans sa mise en œuvre, selon leur expertise. Les gestionnaires et le personnel veillent pour leur part à assurer la mise en place d'une entente, un accord mutuel et le respect.

Championne ou champion de l'accessibilité

Membre du Comité exécutif qui relève de la SM et qui assume la responsabilité particulière de surveiller que les travaux précisés dans le plan d'action progressent de façon satisfaisante et, dans le cas contraire, détermine quelles mesures de gestion pourraient être prises pour que les progrès avancent comme prévu.

- Promouvoir l'accessibilité à tous les niveaux et se faire activement entendre auprès des gestionnaires et aux cadres pour accroître la visibilité des obstacles à l'accessibilité;
- Veiller à ce que les différences, les points de vue et les contributions de tous les membres du personnel soient reconnus, respectés et valorisés dans leur secteur.

Secteur de la politique stratégique

- Appuyer et mettre en œuvre le plan sur l'accessibilité;
- Consulter les personnes en situation de handicap sur l'élaboration de ses produits et services.

Secteur des programmes et opérations ministériels

- Veiller à ce que le personnel et le public soient informés du plan et du processus de réponse;
- Fournir des conseils et une orientation sur l'interprétation et la mise en œuvre du plan et mettre en commun les pratiques exemplaires;
- Évaluer l'efficacité du plan;
- Examiner et mettre à jour périodiquement le plan en s'assurant qu'il demeure conforme à la directive du Bureau de l'accessibilité de la fonction publique et aux besoins de toutes les parties concernées;
- Élaborer et tenir à jour des rapports d'avancements;
- Traiter la rétroaction et les demandes reçues du public et du personnel;
- Consulter régulièrement les personnes en situation de handicap pour prendre des

- décisions éclairées au sujet du plan d'action;
- Effectuer une évaluation des menaces et des risques liés aux obstacles potentiels à l'accessibilité;
- Informer la direction et le personnel de tout risque de sécurité et formuler des recommandations;
- Surveiller la mise en œuvre des recommandations et évaluer en permanence les risques de sécurité liés au plan d'action.

Groupes de travail

- Collaborer pour être en harmonie avec les efforts du Ministère pour faire avancer l'accessibilité;
- Sensibiliser, promouvoir l'accessibilité et les possibilités d'apprentissage connexes – agir à titre « d'agents du changement »;
- Communiquer et promouvoir les possibilités d'apprentissage.

Cadres (y compris les sous-ministres adjointes et adjoints, directrices générales et directeurs généraux, et directrices et directeurs)

- Approuver les activités du Plan d'action sur l'accessibilité;
- Assurer la direction et un soutien à l'intention du Comité de la haute direction;
- Tenir les chefs de direction générale responsables de la mise en œuvre et des avancements des activités par le biais de leurs objectifs de gestion du rendement;
- Gérer toutes les demandes conformément aux exigences opérationnelles et dans le respect des valeurs de justice, d'équité et de transparence et selon les principes de la saine gestion des ressources humaines, financières et matérielles;
- Donner l'exemple.

Gestionnaires et superviseuses et superviseurs

- Créer un environnement de travail sécuritaire et inclusif;
- Veiller à ce que le personnel bénéficie de mesures d'adaptation au besoin;
- Informer le personnel de l'importance de remplir le questionnaire d'auto-identification;
- Veiller à ce que le Plan d'action sur l'accessibilité soit pris en compte dans le cadre du volet RH des plans des secteurs d'activité;
- Montrer l'exemple.

Membres du personnel

- Contribuer à créer un environnement de travail impartial et exempt d'obstacles et prendre l'initiative d'adopter les activités du plan;
- Participer individuellement aux activités de sensibilisation sur l'accessibilité par des formations formelles et informelles;
- Remplir le questionnaire d'auto-identification.

Budget et affectation des ressources

En plus des ressources actuelles qui soutiennent le travail de promotion de l'accessibilité chez FEGC, nous étudions la possibilité de créer un guichet unique pour aider les membres du personnel et les gestionnaires à accéder aux services et aux ressources.

Formation

Dans le cadre de son mandat, FEGC met l'accent sur les mesures visant à promouvoir l'inclusion et à éliminer les obstacles. À l'interne, ces efforts visent aussi à offrir aux membres du personnel diverses possibilités de formation, par exemple sur « les préjugés inconscients ». Des pratiques ont également été adoptées à tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation pour bâtir un effectif inclusif et favoriser un environnement exempt d'obstacles, comme l'instauration d'une obligation pour tous les membres des comités de sélection d'avoir suivi une formation sur les préjugés inconscients.

Dans le cadre de son Plan d'action sur l'accessibilité, FEGC mettra sur pied une formation obligatoire sur la sensibilisation à l'accessibilité pour tous les membres du personnel, y compris une formation spécialement adaptée aux gestionnaires. La formation mettra en avant les avantages d'un environnement accueillant et accessible pour toutes et tous et soulignera le rôle que chaque personne peut jouer pour favoriser une culture inclusive.

La formation recommandée sera offerte en consultation avec les personnes en situation de handicap.

Surveillance, suivi et reddition de comptes

Conformément à la loi et au règlement sur l'accessibilité du Canada, nous publierons un plan d'accessibilité actualisé tous les trois ans. Des rapports d'avancement seront publiés chaque année. Dans nos rapports d'avancement, nous présenterons une vue d'ensemble des commentaires que nous avons reçus et de la manière dont nous les avons utilisés.

Bien que la SM assume la responsabilité générale de l'atteinte des résultats, la surveillance et le suivi quotidiens ont été délégué à la Direction générale des ressources humaines qui, à son tour, est aidée de plusieurs parties prenantes et partenaires afin de réaliser les objectifs.

FEGC surveillera annuellement l'efficacité de ses mesures, pratiques et activités décrites dans le présent plan et apportera les modifications et les ajustements nécessaires, au besoin, en fonction de facteurs externes et internes.

Glossaire

Accessibilité : Mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est facilement accessible ou utilisable par des personnes en situation de handicap ou non. L'amélioration de l'accessibilité aide chacune et chacun à participer de manière pleine et égale dans la société et à réaliser son plein potentiel.

Aides fonctionnelles : Équipement ou produit utilisé pour éliminer les obstacles à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

Incapacité : Vaste catégorie qui englobe un large éventail de déficiences, notamment les déficiences physiques, mentales, intellectuelles, cognitives, d'apprentissage, de communication et sensorielles, et les limitations fonctionnelles, de nature permanente, temporaire ou épisodique, visibles ou invisibles, et nuisant à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

Loi : S'entend de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Mesures d'adaptation : Reconnaissance et élimination des obstacles qui ont une incidence négative sur les membres du personnel protégés en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et mise en œuvre des mesures nécessaires pour leur permettre d'exercer leurs fonctions au mieux de leurs capacités.

Obstacle : Tout élément – de nature physique, architecturale, technologique ou comportementale, ou lié à l'information ou aux communications, ou découlant 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.

Lois et règlements connexes

[Document d'information : Un gouvernement accessible](#)

[Loi canadienne sur l'accessibilité](#)

[Résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#)

[Règlement canadien sur l'accessibilité](#)

[Résumé du Règlement canadien sur l'accessibilité](#)

[Loi sur la radiodiffusion](#)

[Loi sur les télécommunications](#)

[Loi sur les transports au Canada](#)

[Loi sur le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes](#)

[Loi canadienne sur les droits de la personne](#)

[Loi sur les relations de travail au Parlement](#)

[Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#)

[Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#)

[Loi sur l'accès à l'information](#)

[Loi sur la protection des renseignements personnels](#)

[Loi sur la gestion des finances publiques](#)