



Ministère des Finances  
Canada

Department of Finance  
Canada



# Plan d'action sur l'accessibilité du ministère des Finances Canada 2022-2025

Canada 

©Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par  
la vice-première ministre et ministre des Finances, 2023  
Tous droits réservés

Toute demande de permission pour reproduire ce document  
en tout ou en partie doit être adressée au Ministère des Finances Canada.

*This publication is also available in English.*

No de cat. : F12-12F-PDF

ISSN : 2817-1942

# Table des matières

Avant-propos .....	3
Message du sous-ministre et du sous-ministre délégué.....	3
Introduction .....	4
Coup d'œil sur le ministère des Finances Canada.....	4
Résumé et déclaration d'engagement.....	5
Principes directeurs.....	6
Généralités.....	6
Processus ministériel lié à la rétroaction.....	6
Personne-ressource pour la rétroaction.....	7
Autres formats.....	7
Consultations.....	7
Ce que nous avons entendu .....	7
Plan d'action détaillé – Piliers de l'accessibilité .....	8
Emploi .....	8
Environnement bâti .....	9
Technologies de l'information et des communications (TIC) .....	10
Communications (autres que les TIC).....	11
Acquisition de services, de biens et de services liés à des biens.....	12
Changement de culture vers l'inclusion des personnes en situation de handicap .....	13
Glossaire .....	14



# Avant-propos

## Message du sous-ministre et du sous-ministre délégué

Le ministère des Finances Canada est fermement résolu à mettre en œuvre la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada du gouvernement du Canada. Depuis trop longtemps, des obstacles empêchent les personnes en situation de handicap de travailler et de s'épanouir au sein de la fonction publique du Canada. Une fonction publique améliorée et plus accessible ne peut être bâtie qu'en veillant à ce que les connaissances et l'expertise des personnes en situation de handicap soient incluses dans tous les aspects de notre travail. Dans le but de bâtir une organisation exempte d'obstacles, nous sommes très fiers de présenter notre premier Plan d'action sur l'accessibilité. Le Plan d'action précise les mesures que nous allons prendre pour réaliser des progrès en vue de concrétiser la vision du gouvernement du Canada, qui consiste à devenir la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive au monde. Ce plan vient ancrer la stratégie dans notre travail quotidien et poursuit l'important dialogue organisationnel sur les obstacles à l'inclusion pour tous les employés. Il cerne notamment les mesures immédiates et à long terme qui permettront d'améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap, ainsi que l'accessibilité de notre environnement bâti, de rendre les technologies de l'information et des communications utilisables par tous, d'outiller notre personnel en vue de concevoir et de fournir des programmes et des services accessibles, et d'établir une organisation soucieuse de l'accessibilité.

Le Plan d'action est un point de départ ambitieux. Nous reconnaissons que nous ne pouvons pas lancer toutes les initiatives en même temps, et nous donnons la priorité aux activités que nous devons entreprendre immédiatement pour que les employés constatent des progrès tangibles.

En tant que sous-ministre et sous-ministre délégué du ministère des Finances Canada, nous sommes très fiers du travail réalisé au sein du Ministère. Toute l'équipe de la haute direction s'engage à accorder la priorité à l'accessibilité dans le cadre de ses activités quotidiennes. Nous devons travailler collectivement afin de veiller à ce que la culture de notre organisation permette à l'ensemble des employés d'atteindre leur plein potentiel et à ce qu'elle contribue à la réalisation d'un avenir pleinement accessible où les obstacles à l'inclusion sont cernés, éliminés et prévenus.

Michael Sabia  
Sous-ministre

Nick Leswick  
Sous-ministre délégué

# Introduction

La [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada du gouvernement du Canada](#) fournit une vision et un cadre permettant à la fonction publique de cerner, de prévenir et d'éliminer les obstacles physiques, systémiques et culturels à la participation des personnes en situation de handicap. Elle vise ainsi à créer la fonction publique la plus accessible au monde : un environnement où les personnes en situation de handicap peuvent s'épanouir. Lorsque les personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique peuvent se concentrer entièrement sur leur travail et leur service à la population canadienne, au lieu d'avoir à se battre contre les systèmes et les structures qui les marginalisent, tout le monde en profite.

La stratégie a été mise au point après l'adoption de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (la Loi), qui a reçu la sanction royale en juillet 2019. La Loi établit les attentes relatives à la réalisation d'un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040. Elle vise à :

- veiller à la détermination, à l'élimination et à la prévention des obstacles à l'accessibilité pour les organisations de compétence fédérale, y compris les ministères tels que le ministère des Finances Canada;
- assurer la pleine participation au sein de la société des personnes souffrant de déficiences physiques, mentales, intellectuelles, d'apprentissage, de communication ou sensorielles.

La Loi exige que toutes les entités réglementées, y compris les organismes fédéraux comme le ministère des Finances Canada :

- élaborent et publient un plan d'action sur l'accessibilité. Le plan doit être créé en consultation avec des personnes en situation de handicap et doit décrire les stratégies qui seront mises en place pour améliorer la situation et s'acquitter de ses obligations légales en matière d'accessibilité. Il doit être rendu public et mis à jour au moins tous les trois ans;
- établissent un processus pour recevoir de la rétroaction sur l'accessibilité et sur le plan lui-même et y répondre en temps opportun;
- publient des rapports d'étape annuels après avoir consulté des personnes en situation de handicap afin de communiquer les progrès réalisés par rapport au plan et de donner suite aux commentaires reçus.

## Coup d'œil sur le ministère des Finances Canada

Le ministère des Finances Canada compte près de 900 employés. Il est responsable de la gestion globale de l'économie canadienne et aide le gouvernement du Canada à élaborer et à mettre en œuvre des politiques et des programmes solides et viables sur les plans économique, budgétaire, fiscal et social, de même qu'en matière de sécurité et dans les secteurs financier et international, et qui reflètent les valeurs canadiennes. Le Ministère est aussi responsable de veiller à ce que le gouvernement fédéral bénéficie de conseils de grande qualité. Il existe un lien profond entre le Ministère et le travail sur l'accessibilité. En s'acquittant de ses obligations en vertu de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), le Ministère a l'occasion de mettre en œuvre des changements significatifs et de réaliser ses objectifs stratégiques.

## Résumé et déclaration d'engagement

Le ministère des Finances Canada a élaboré son premier Plan d'action sur l'accessibilité à titre de première étape importante vers la réalisation de l'engagement de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040.

Le Ministère est déterminé à prendre des mesures proactives pour éliminer et prévenir les obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap, ainsi qu'à veiller à ce que tout le monde ait accès à de meilleures possibilités. Le Plan d'action offre un fondement solide pour les travaux à venir en vue de rendre l'organisation inclusive et accessible par défaut.

Le Plan d'action du Ministère énonce les obstacles à l'accessibilité dans six domaines clés définis en vertu de 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 de services liés à des biens;
- la culture.

Les engagements et les activités en lien avec le domaine clé de la « conception et de la prestation de programmes et de services » se retrouvent dans les autres domaines clés cernés par le Ministère.

Compte tenu de la nature du mandat et des activités du Ministère, le pilier du transport recommandé dans la Loi ne s'applique pas.

Le Plan précise également les obstacles jugés prioritaires pour les trois prochaines années, en plus de décrire les mesures proposées pour s'y attaquer pendant la période visée et au-delà de celle-ci. Comme l'efficacité d'un plan stratégique dépend de sa mise en œuvre et de son exécution, le Ministère accordera la priorité aux engagements et élaborera un plan de mise en œuvre et d'exécution comportant des échéanciers et des responsabilités clairs pour chacun des six domaines clés.

De plus, le Ministère met actuellement en œuvre deux activités habilitantes globales qui fourniront le cadre de base nécessaire pour améliorer l'accessibilité :

- le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (GC);
- Centre d'adaptation en milieu de travail.

### Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC

Le Ministère a été l'un des premiers à adopter le passeport et continue de promouvoir son utilisation auprès des gestionnaires et des employés. Le passeport permet de contrer les obstacles que rencontrent les employés et les candidats en situation de handicap de la fonction publique fédérale afin qu'ils obtiennent les outils et les mesures de soutien nécessaires pour donner le meilleur d'eux-mêmes et réussir au travail. Cet outil a été conçu pour suivre les employés tout au long de leur carrière dans la fonction publique fédérale, ce qui réduit la nécessité de renégocier les mesures de soutien en milieu de travail lorsque l'employé change de poste.

## Centre d'adaptation en milieu de travail

Le Centre d'adaptation en milieu de travail est un programme pilote de collaboration entre le Ministère et le Secrétariat du Conseil du Trésor. Le Centre met en œuvre un modèle centralisé et neutre de gestion de cas pour les demandes de mesures d'adaptation qui fournira des services à tous les employés qui demandent des mesures d'adaptation, et pas seulement à ceux qui s'identifient comme personnes en situation de handicap. L'approche devrait :

- simplifier les pratiques relatives aux mesures d'adaptation en milieu de travail;
- améliorer l'expérience des employés;
- faciliter le processus lié aux mesures d'adaptation pour les gestionnaires;
- rendre facilement accessibles les conseils d'experts sur l'accessibilité;
- soutenir une culture du « oui par défaut ».

## Principes directeurs

Le Ministère axera ses efforts sur les principes directeurs suivants pour veiller à atteindre ses objectifs :

- Rien sans nous : les personnes en situation de handicap participent à la conception et à la mise en œuvre de la stratégie;
- Collaboration : les ministères et les organismes collaborent les uns les autres, avec des agents négociateurs et avec d'autres organismes publics, privés et sans but lucratif;
- Durabilité : la stratégie priorise les mesures qui auront un impact durable;
- Transparence : la stratégie est élaborée et mise en œuvre de façon transparente, et les ministères et organismes rendent compte ouvertement et de façon transparente de leurs efforts pour éliminer les obstacles.

## Généralités

### Processus ministériel lié à la rétroaction

Un processus pour la rétroaction est en place au ministère des Finances Canada. Les personnes peuvent soumettre, de façon anonyme ou en fournissant leurs coordonnées, de la rétroaction sur l'accessibilité et le Plan d'action sur l'accessibilité par divers moyens, notamment par courriel, par téléphone et par la poste. Un accusé de réception et une réponse ne seront transmis que si les coordonnées sont fournies.

Un accusé de réception de la rétroaction sera fourni dans les deux semaines suivant la remise de la rétroaction à la personne-ressource désignée de l'organisation, par l'intermédiaire de la même voie que celle qui a été utilisée pour l'envoyer. La rétroaction envoyée de façon anonyme sera traitée de la même façon que la rétroaction soumise par une personne qui s'est identifiée.

L'ensemble de la rétroaction sera pris en considération dans la publication des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre de ce plan, ainsi que dans son renouvellement.



## Personne-ressource pour la rétroaction

Directeur/directrice, Diversité et inclusion

Adresse de courriel : [accessibility.accessibilite@fin.gc.ca](mailto:accessibility.accessibilite@fin.gc.ca)

Numéro de téléphone : 1-833-712-2292 // ATS : 613-369-3230

Adresse postale : 90, rue Elgin, pièce 10-108, Ottawa (Ontario) K1A 0E1

## Autres formats

[Communiquez avec nous pour demander des formats de rechange du plan, comme une version en gros caractères, en braille ou audio.](#)

## Consultations

Un modèle d'élaboration conjointe a inspiré l'approche pour la rédaction du plan. Le Réseau de l'accessibilité du ministère des Finances, créé en 2022, a organisé des discussions axées sur l'expérience, en plus de fournir de la rétroaction tout au long du processus d'élaboration.

De plus, le Plan d'action sur l'accessibilité du ministère des Finances a été éclairé par un vaste éventail de commentaires obtenus à la suite :

- de discussions avec les responsables des piliers de l'accessibilité;
- d'un sondage interne sur l'accessibilité;
- de travaux de collaboration avec d'autres ministères fédéraux;
- de consultations menées auprès de conseillers externes en la matière.

Le Ministère continuera de consulter le Réseau d'accessibilité du ministère des Finances afin de s'assurer que les personnes en situation de handicap participent à toutes les décisions liées aux engagements pris dans le présent plan. Les rapports d'étape et les plans d'action futurs reposeront sur le principe « Rien sans nous », qui reconnaît que les personnes en situation de handicap guideront nos efforts pour bâtir une fonction publique fédérale inclusive, plus innovatrice, plus efficace et plus productive.

## Ce que nous avons entendu

Les consultations qui ont précédé la publication du Plan d'action sur l'accessibilité étaient axées sur l'écoute des témoignages d'expériences personnelles. Des thèmes communs s'en sont dégagés au fil du temps :

- centraliser les outils, l'information et les ressources;
- renseigner les gens et les sensibiliser à l'accessibilité et à l'inclusion;
- promouvoir une culture d'accessibilité;
- faire en sorte que les personnes en situation de handicap attendent moins longtemps avant d'obtenir les outils dont elles ont besoin pour accomplir leurs tâches;
- veiller à ce que les personnes en situation de handicap participent dorénavant aux processus de prise de décisions en matière d'accessibilité;
- tirer parti des comités de gouvernance afin de promouvoir l'accessibilité et l'inclusion.

# Plan d'action détaillé – Piliers de l'accessibilité

## Emploi

### Objectif

Les chercheurs d'emploi et les employés actuels en situation de handicap voient le ministère des Finances Canada comme un employeur de choix pouvant contribuer à la réalisation de leur plein potentiel en leur donnant accès à des possibilités d'emploi et d'avancement professionnel dans un milieu de travail hybride.

### Principaux obstacles – points à améliorer

- Mettre en œuvre les mesures d'adaptation plus rapidement.
- Simplifier les exigences en matière de documentation (rapports médicaux et avis de spécialistes).
- Éviter la répétition du processus relatif aux mesures d'adaptation chaque fois qu'il y a un changement de poste.
- Réduire les obstacles en lien avec les demandes de mesures d'adaptation.
- Veiller à ce que les processus de sélection et les outils d'évaluation soient créés en tenant compte de l'accessibilité dès le départ.
- Encourager et offrir des promotions au sein du Ministère en ayant recours aux plans de gestion des talents et au mentorat.
- Accroître la sensibilisation aux politiques d'inclusion des personnes en situation de handicap afin de veiller à ce que tout le monde ait accès aux mêmes possibilités d'avancement.
- Fournir une aide supplémentaire à la préparation aux promotions.

### Engagements à court terme (2023-2025)

- Concevoir et mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de gestion des talents pour embaucher, perfectionner et maintenir en poste davantage de personnes en situation de handicap (et combler l'écart de représentation).
- Mettre en œuvre un programme de mentorat ministériel axé sur le soutien des groupes visés par l'équité.
- Mettre à jour les processus actuels en matière d'accessibilité afin d'éliminer les obstacles et veiller à ce qu'ils soient conformes aux normes établies à cet égard (y compris, sans toutefois s'y limiter, le principe « une fois suffit »).

## Engagements à plus long terme (2024-2025)

- Cerner et communiquer à tout le personnel les programmes de formation et de sensibilisation ministériels et pangouvernementaux liés à l'accessibilité et à l'inclusion des personnes en situation de handicap (p. ex., formation officielle, conférences) afin d'accroître la sensibilisation et de lutter contre la stigmatisation.
- Examiner les politiques et les processus organisationnels, y compris le recrutement et l'intégration, en tenant compte de l'ensemble des incapacités, afin de créer un milieu de travail sécuritaire, inclusif et accueillant pour les personnes en situation de handicap.

## Environnement bâti

### Objectif

Permettre aux clients et aux employés du Ministère, y compris les personnes en situation de handicap, de profiter au maximum de ses installations en fournissant un accès exempt d'obstacles.

### Principaux obstacles – points à améliorer

- Veiller à ce que des rampes d'accès soient installées aux points d'accès au rez-de-chaussée, ainsi qu'à leur entretien régulier en toute saison.
- Les couloirs, les cadres de porte et les portes de sécurité doivent être suffisamment larges pour permettre le passage d'un fauteuil roulant, avec suffisamment d'espace pour permettre le transport de matériel de travail et d'autres appareils fonctionnels.
- Les portes d'ascenseur doivent se fermer assez lentement pour permettre aux personnes à mobilité réduite ou à faible vision d'entrer ou de sortir.
- Des ouvre-portes automatiques doivent être installés et entretenus, et des solutions temporaires doivent être en place en cas de panne.
- Les voies de circulation temporaires mises en place en raison de travaux d'entretien ou de construction doivent tenir compte de l'accessibilité.
- Assurer l'établissement des éléments qualitatifs et expérientiels d'un milieu de travail sain, notamment au niveau de l'éclairage, du bruit et du décor.
- Un espace adapté à l'accessibilité et des places assises devraient être désignés dans les espaces de rassemblement et de réunion, surtout à l'occasion d'événements de grande envergure.
- Les systèmes d'éclairage automatique par détection de mouvement créent de l'interférence douloureuse avec les appareils auditifs.
- L'ameublement à positionnement fixe ne convient pas à tout le monde; les meubles qui peuvent être ajustés sont donc préférables.

## Engagements à court terme (2023)

- Créer une liste de contrôle normalisée en matière d'accessibilité pour surveiller et évaluer continuellement l'accessibilité des espaces de travail. Prévoir une stratégie pour intégrer cette liste de contrôle aux processus existants liés aux mesures d'adaptation, ainsi qu'une feuille de route claire pour la prestation de ces services.
- Élaborer un catalogue de produits approuvés qui est régulièrement mis à jour afin d'y ajouter de nouveaux meubles de bureau et des accessoires fixes, ainsi que des mises à niveau et des adaptations de composants. Prévoir un plan d'exécution accessible pour ces mesures d'adaptation.
- Communiquer la possibilité de programmer les cartes-clés pour les ouvre-portes automatiques.

## Engagements à plus long terme (2023-2025)

- Examiner les procédures d'urgence afin de garantir l'accessibilité et inclure des mesures de soutien de rechange pour les personnes en situation de handicap (employés et visiteurs). Évaluer l'expérience des personnes en situation de handicap pendant les exercices sur les procédures en cas d'urgence.

## Technologies de l'information et des communications (TIC)

### Objectif

Les technologies de l'information et des communications fournissent à l'ensemble des utilisateurs, y compris les utilisateurs en situation de handicap, des outils à la fine pointe qui augmentent les capacités et l'efficacité.

### Principaux obstacles – points à améliorer

- Veiller à ce que les gens soient au courant des technologies accessibles et habilitantes nouvelles et émergentes et à ce que cette information soit diffusée largement.
- Veiller à la disponibilité des technologies d'adaptation comme des logiciels de reconnaissance de la parole.
- Mettre à jour régulièrement les systèmes numériques internes, à mesure que de nouvelles technologies d'accessibilité voient le jour.
- Réduire le temps d'attente pour les services de soutien pangouvernementaux comme le programme d'Accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada (SPC).
- Veiller à ce qu'un catalogue des fonctions d'accessibilité et des technologies d'assistance soit disponible, et à ce que ce catalogue soit diffusé au public cible.
- Accroître la sensibilisation aux formations et aux services d'aide facilement accessibles.

## Engagements à court terme (2023)

- Fournir une orientation au personnel de la TI de première ligne sur le soutien des personnes en situation de handicap et la communication avec celles-ci en ce qui a trait à la mise en place de technologies d'assistance. Le Ministère définira en priorité le sous-ensemble du personnel qui a besoin de formation.
- Prendre en compte l'accessibilité dès les premières étapes de l'élaboration de nouvelles solutions et de nouveaux services de TI en faisant participer à la conception et à la mise à l'essai les membres du personnel qui s'identifient comme personnes en situation de handicap.
- Dans la mesure du possible, faire appel à l'équipe de l'AATIA de SPC pour mettre à l'essai des solutions à l'aide d'une vaste gamme de technologies d'adaptation.

## Engagements à plus long terme (2023-2025)

- Activer les fonctions d'accessibilité sur tous les appareils fournis par SPC.
- Évaluer l'accessibilité des actifs numériques actuels du Ministère et élaborer des mesures correctives (p. ex., intranet, plateformes technologiques, technologies de vidéoconférence, système de tickets).
- Collaborer avec les intervenants et l'équipe de l'AATIA de SPC pour établir un inventaire de technologies d'adaptation et des processus d'approvisionnement connexes.

## Communications (autres que les TIC)

### Objectif

Rendre l'ensemble des communications accessibles et inclusives pour le public et les employés.

### Principaux obstacles – points à améliorer

- Veiller à ce que l'information soit toujours accessible à l'ensemble des employés.
- Fournir systématiquement des transcriptions et des sous-titres pour les présentations, les réunions et les vidéos.
- Veiller à ce que les documents et les gabarits créés à l'interne soient toujours entièrement accessibles.
- Veiller à ce que les activités et les événements ministériels soient toujours inclusifs et accessibles pour l'ensemble des employés.

## Engagements à court terme (2023)

- Activer l'option de sous-titrage en direct dans MS Teams afin que les employés puissent l'utiliser pendant les réunions ou fournir les transcriptions des procès-verbaux des réunions par la suite.
- Offrir de la formation et une orientation à tous les employés afin de les aider à mieux comprendre les techniques de communications accessibles (y compris la rédaction en langage clair) et d'intégrer des pratiques inclusives aux réunions et aux activités d'envergure.

## Engagements à plus long terme (2024-2025)

- Obtenir des fonds supplémentaires et des ressources pour favoriser l'accessibilité des activités et des réunions d'envergure (internes et externes).
- Inclure un sous-titrage en direct dans les deux langues officielles pendant les réunions et les activités d'envergure, ou améliorer le sous-titrage déjà offert.
- Créer un référentiel interne (p. ex., sur l'intranet) de ressources pédagogiques sur l'accessibilité, y compris des lignes directrices sur la conformité, le soutien en matière d'adaptation, la formation sur la sensibilisation aux incapacités, les pratiques exemplaires et d'autres renseignements clés.
- Établir des relations avec des fournisseurs de services de communications accessibles à utiliser au besoin (p. ex., langue des signes américaine [American Sign Language], langue des signes québécoise et langues des signes autochtones).

## Acquisition de services, de biens et de services liés à des biens

### Objectif

Veiller à ce que l'équipe de l'approvisionnement et de la gestion du matériel et les responsables de projet tiennent compte des exigences en matière d'accessibilité dans leurs spécifications pour l'acquisition de services, de biens et de services liés à des biens, afin que les produits livrables soient munis des caractéristiques d'accessibilité nécessaires.

### Principaux obstacles – points à améliorer

- Solliciter la participation de personnes en situation de handicap au début du processus d'approvisionnement.
- Simplifier le processus pour l'approvisionnement de services assurés par des fournisseurs de services externes.
- Veiller à la disponibilité des renseignements sur la diversité des fournisseurs lors du processus d'approvisionnement.
- Veiller à ce que les gabarits et les documents utilisés dans les processus d'approvisionnement soient toujours accessibles.
- Toujours utiliser le critère d'évaluation de l'accessibilité dans le processus d'évaluation.
- Rationaliser le processus relatif aux mesures d'adaptation pour les fournisseurs.

### Engagements à court terme (2023)

- Mettre en œuvre un mécanisme de communication, aux fournisseurs, de l'engagement du Ministère à l'égard de l'accessibilité et de l'information sur le processus lié aux mesures d'adaptation.
- Examiner le processus d'approvisionnement, y compris les documents, les formulaires, les modèles et les communications, afin de s'assurer que les pratiques favorisant l'accessibilité sont prises en compte.

## Engagements à plus long terme (2024-2025)

- Fournir des conseils sur l'accessibilité à l'équipe d'approvisionnement et aux responsables de projet sur les pratiques exemplaires en matière d'approvisionnement accessible et d'interaction et de communication avec les fournisseurs en situation de handicap.
- Veiller à la mise en œuvre uniforme des critères d'évaluation de l'accessibilité par les responsables de projet dans le cadre de l'évaluation de tous les biens et services achetés.

## Changement de culture vers l'inclusion des personnes en situation de handicap

### Objectif

L'accessibilité est intégrée dans les activités quotidiennes du ministère des Finances Canada.

### Principaux obstacles – points à améliorer

- Fournir des renseignements et une formation, notamment une formation sur les préjugés inconscients par rapport à l'accessibilité.
- Augmenter la représentation des personnes en situation de handicap au niveau de la direction.
- Fournir une orientation, une formation et du temps de préparation afin de permettre aux employés qui prodiguent des conseils stratégiques en lien avec les services de répondre aux besoins en matière d'accessibilité de leurs clients.
- Mener des consultations pendant la conception de politiques, de services et de programmes accessibles.

### Principaux engagements (2022-2025)

- Mieux faire connaître les objectifs de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), y compris la réalisation d'un Canada exempt d'obstacles, le changement de culture, l'élaboration de normes, ainsi que la surveillance et la production de rapports.
- Collaborer avec les employés en situation de handicap afin de mieux intégrer le principe « Rien sans nous » dans la mise en œuvre du Plan d'action et des pratiques opérationnelles quotidiennes.
- Créer des occasions de discuter de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap axées sur le partage des connaissances afin de bâtir un effectif soucieux des personnes en situation de handicap.
- Tirer profit des comités de gouvernance ministériels et les renforcer afin de favoriser le changement de culture.
- Créer un groupe de travail composé d'employés en situation de handicap et de responsables des piliers de l'accessibilité afin de :
  - mettre au point un cadre des résultats et un plan de mise en œuvre;
  - surveiller les progrès et accroître la sensibilisation et la mobilisation en matière d'accessibilité au Ministère.
- Créer de nouveaux outils et de nouvelles structures pour éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité dans la prestation de services internes et externes.

# Glossaire

## **Accessibilité**

La mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est facilement accessible ou utilisable par tous.

## **Auto-identification**

Renseignements sur l'équité en matière d'emploi fournis volontairement par les employés à des fins statistiques pour analyser et surveiller les progrès des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale et aux fins de la production de rapports sur la représentativité de l'effectif. (Source : [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2017 à 2018](#))

## **Disponibilité au sein de la population active**

Pour l'administration publique centrale, la disponibilité au sein de la population active désigne la disponibilité estimative des personnes appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi sous forme de pourcentage de la population active. Elle est fondée sur le nombre de citoyens canadiens qui occupent, sur le marché du travail canadien, des emplois qui correspondent notamment aux emplois au sein de l'administration publique centrale. La disponibilité est estimée en fonction des données du Recensement de 2011. Les estimations relatives aux personnes en situation de handicap sont fondées sur les données recueillies par Statistique Canada dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012. (Source : [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2017 à 2018](#))

## **Employé**

Personne employée par le ministère des Finances Canada.

## **Handicap**

Déficiences notamment physiques, mentales, intellectuelles, cognitives ou sensorielles, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. (Source : [Projet de loi C-81 : Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles](#))

## **Mesure d'adaptation**

Tout changement apporté dans l'environnement de travail qui permet à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'exercer ses fonctions selon ses capacités. Les changements peuvent comprendre des ajustements à l'espace de travail physique, des modifications à l'équipement ou aux outils de travail, l'établissement d'un horaire de travail flexible ou le partage d'emploi, la relocalisation de l'espace de travail, l'autorisation de travailler de la maison, la réaffectation ou l'échange de certaines tâches non essentielles et l'approbation de congés pour les rendez-vous médicaux. Les mesures d'adaptation (ajustements) peuvent être temporaires, périodiques ou de longue durée, selon la situation de l'employé ou les changements dans le lieu de travail.

## **Obstacle**

Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, mentales, intellectuelles, cognitives ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles. Les obstacles peuvent être de nature physique ou architecturale et être relatifs aux comportements ou à la technologie. (Source : [Projet de loi C-81 : Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles](#))



### **Personnes en situation de handicap**

Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et : a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail. (Source : [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#))

### **Type de handicap**

Forme de déficience, notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle ou trouble d'apprentissage ou de la communication. Dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, Statistique Canada a utilisé des questions d'identification afin de recenser les 10 types de handicap suivants : lié à la vision, lié à l'ouïe, lié à la mobilité, lié à la flexibilité, lié à la dextérité, lié à la douleur, lié à l'apprentissage, lié au développement, lié à la santé mentale et lié à la mémoire. Les questions d'identification comprenaient une question concernant tout autre problème ou état de santé qui durait depuis au moins six mois ou qui pourrait durer au moins six mois afin d'englober tous les répondants ayant un handicap ne correspondant pas aux 10 types susmentionnés. Cette question est associée à un 11<sup>e</sup> type de handicap, soit « inconnu ».