



Plan d'accessibilité 2023-2025

d'Infrastructure Canada

Publié le 30 décembre 2022

Table des matières

Renseignements généraux.....	1
Pour soumettre vos commentaires.....	2
Résumé et déclaration d'engagement.....	4
Message de la sous-ministre.....	5
Message du champion de la diversité et de l'inclusion et de la présidente du Comité sur l'accessibilité	6
Consultations.....	7
Aperçu.....	7
Recherche préalable à l'élaboration et consultation	7
Détermination des orientations internes et reconnaissance des obstacles	8
Consultations à l'échelle du Ministère	8
Élaboration du guide de mise en œuvre	10
Approbation finale	10
Publication.....	11
Consultations à venir.....	11
Rapports d'étape annuels.....	11
Renouvellement triennal du Plan.....	11
Reconnaître les obstacles à l'accessibilité : ce que nous avons entendu	12
Emploi	13
Environnement bâti.....	17
Technologies de l'information et des communications (TIC)	19
Communications, autres que les TIC.....	21
Acquisition de biens, de services et d'installations	22
Conception et prestation de programmes et de services.....	23
Transport	26
Éliminer les obstacles pour tous les employés : plan d'action	26
Mesures prioritaires.....	27
Mesure n° 1 (emploi) : Créer un Centre d'expertise sur l'accessibilité à INFC, en tant que partenaire pour gérer les domaines prioritaires et pour coordonner/financer les mesures d'adaptation	27

Mesure n° 2 (emploi) : Poursuivre le recrutement de personnes handicapées pour atteindre les cibles de disponibilité au sein de la population active d'ici 2025.....	28
Autres mesures réalisées, en cours et à prendre.....	30
Emploi	30
Environnement bâti.....	34
Technologies de l'information et des communications (TIC)	36
Communications, autres que les TIC.....	38
Acquisition de biens, de services et d'installations	39
Conception et prestation de programmes et de services.....	40
Transport	41
Conclusion.....	42
Glossaire	43

Renseignements généraux

Cette publication est disponible en ligne sur la page [Infrastructure Canada](#) et sur demande dans des formats accessibles.

Pour demander une copie du présent Plan, et notamment le processus de rétroaction, dans un média substitut (c'est-à-dire version imprimée, en gros caractères, en braille et/ou version audio), veuillez envoyer votre demande aux coordonnées suivantes :

Direction générale des communications
Infrastructure Canada
180, rue Kent, bureau 1100
Ottawa (Ontario) K1P 0B6

Ligne d'information nationale : 613-948-1148
Numéro sans frais : 1-877-250-7154
ATS : 1-800-465-7735
Courriel : info@infc.gc.ca

À moins d'indication contraire, l'information contenue dans cette publication peut être reproduite, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, sans frais et sans autre permission d'Infrastructure Canada (INFC), pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information produite, qu'INFC soit mentionné comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie faite en collaboration avec INFC ou avec son consentement.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans cette publication à des fins commerciales, veuillez faire parvenir un courriel à info@infc.gc.ca.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre des Affaires intergouvernementales, de l'Infrastructure et des Collectivités et le ministre du Logement et de la Diversité et de l'Inclusion, 2022.

N° de catalogue T91-12F-PDF

ISSN 2817-0105

This document is also available in English under the title: [Infrastructure Canada - Accessibility Plan 2023-2025](#).

Pour soumettre vos commentaires

Avec la publication de ce plan, la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) exige d'INFC qu'il établisse un processus pour recevoir et traiter la rétroaction sur ce document et sur les obstacles auxquels les employés d'INFC et d'autres personnes (par exemple, les clients, les fournisseurs, le public) sont confrontés lorsqu'ils interagissent avec l'organisation (par exemple, en ligne, en personne, par téléphone). Il peut s'agir d'une suggestion, d'un compliment ou d'une plainte concernant le Plan ou en matière d'accessibilité au sein de l'organisation en général, ou encore d'un commentaire sur la manière dont une personne a bénéficié des formats ou supports accessibles dont elle a pu faire la demande au moment d'accéder au Plan ou de fournir une rétroaction.

INFC propose différents canaux pour recueillir la rétroaction (des employés, du public et des intervenants) sur son Plan d'accessibilité et sur les questions liées à l'accessibilité :

- Par courriel : accessibility-accessibilite@infc.gc.ca
- Par la poste :
Responsable principal de l'accessibilité
Infrastructure Canada
180, rue Kent, bureau 1100
Ottawa (Ontario) K1P 0B6
- Par téléphone :
Numéro sans frais : 1-877-250-7154
Téléimprimeur : 1-800-465-7735
- Au moyen d'un [formulaire de rétroaction anonyme](#)

La rétroaction sera acheminée au responsable principal de l'accessibilité, qui est désigné comme le principal point de contact d'INFC chargé d'examiner et d'analyser la rétroaction reçue et d'y répondre.

L'accusé de réception sera émis dans un délai de deux semaines à compter de la date à laquelle la rétroaction aura été transmise à la personne-ressource désignée de l'organisation, et sera envoyé par le même canal de rétroaction que celui par lequel la rétroaction a été reçue. Veuillez noter que la rétroaction peut être soumise de façon anonyme et sera traitée de la même façon qu'une rétroaction soumise par une personne dont l'identité est connue.

Toute rétroaction sera prise en considération lors de la publication des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre du présent Plan et lors du renouvellement triennal du Plan. Chaque rétroaction transmise sera conservée sous forme électronique ou imprimée pendant une période d'au moins sept ans à compter de la date de réception de l'accusé de réception.

Énoncé de confidentialité

Les renseignements personnels que vous fournissez dans le cadre de vos commentaires sont recueillis en vertu de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#). Ils sont recueillis dans le but de recevoir des commentaires sur le Plan d'accessibilité d'INFC. Ces renseignements peuvent être utilisés dans des rapports d'étape pour évaluer la mise en œuvre du Plan d'accessibilité par le Ministère. Les rapports d'étape, qui peuvent contenir des commentaires reçus de façon anonyme, seront publiés en ligne. Les informations fournies peuvent être partagées, de façon anonyme, avec d'autres employés d'INFC afin d'améliorer les services. Les informations fournies peuvent également être utilisées pour alimenter les futurs plans d'accessibilité élaborés par le Ministère. D'autres utilisations possibles de ces renseignements personnels sont décrites dans le Fichier de renseignements personnels sur les [activités de sensibilisation](#). Si vous ne fournissez pas ces renseignements, il se peut que vos points de vue et vos opinions ne soient pas entendus. Vous avez le droit de corriger, de protéger, et d'accéder à vos renseignements personnels en vertu de la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#) et de déposer une plainte auprès du Commissaire à la protection de la vie privée du Canada concernant le traitement de vos renseignements par INFC.

En fournissant des commentaires, vous acceptez la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels comme indiqué ci-dessus.

Résumé et déclaration d'engagement

Infrastructure Canada (INFC) est fier de présenter son premier Plan d'accessibilité, une première étape importante vers la concrétisation de l'engagement pris par la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040.

En définissant une vision dont le but est d'éliminer et de prévenir de manière proactive les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées et de leur offrir de meilleures perspectives, le Plan établit une base solide pour le travail à accomplir afin de rendre l'organisation inclusive par conception et accessible par défaut.

La première étape définie par le Plan consiste à reconnaître les obstacles existants à l'accessibilité dans les sept domaines clés définis par 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.

Le Plan définit également les obstacles jugés prioritaires pour les trois prochaines années, passe en revue les initiatives menées à bien et les progrès effectués et décrit les mesures proposées pour éliminer ces obstacles sur toute la durée de ce Plan et par la suite.

« Le Canada s'efforce de devenir un pays, contribuant à créer un monde, où les personnes en situation de handicap sont incluses dans tous les aspects de la société. »

— L'honorable Carla Qualtrough
Ministre de l'Emploi, du Développement de la
main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes en
situation de handicap

Message de la sous-ministre

Grâce à l'entrée en vigueur en 2019 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le Canada a démontré son engagement à promouvoir l'inclusion et l'accessibilité dans les collectivités et les milieux de travail de l'ensemble du pays. La mise en œuvre de cette loi renforce également les droits des personnes handicapées au Canada en contribuant à leur assurer un meilleur accès et de meilleures perspectives.

INFC est fier de s'associer à cet engagement avec son tout premier Plan d'accessibilité, une étape importante pour veiller à ce que les employés vivant avec un handicap occupent pleinement leur place au sein de la fonction publique fédérale et qu'ils y trouvent un milieu de travail exempt d'obstacles.

Dans l'esprit de la stratégie « Rien sans nous », une série de consultations a été organisée dans l'ensemble du Ministère, invitant les personnes handicapées (gestionnaires comme alliés) à transmettre des renseignements qui ont été importants et utiles pour reconnaître et éliminer les obstacles à l'accessibilité et pour prévenir de nouveaux obstacles.

Le Plan d'accessibilité d'INFC se fonde sur le résultat de ces consultations, qui ont permis de reconnaître les obstacles et les mesures à surmonter, ainsi que les domaines exigeant le plus d'attention pour 2023-2025.

Le Plan décrit également les mesures qui assureront son succès, les outils qui permettront aux gestionnaires de mieux soutenir leurs employés handicapés et les cibles qui aideront le Ministère à maintenir le cap et à se concentrer sur ses objectifs.

Je remercie toutes celles et tous ceux qui ont joué un rôle dans cette importante réalisation. La création du tout premier Plan d'accessibilité d'INFC est un véritable accomplissement qui constitue une étape importante vers la création d'un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040, et vers la mise en place d'une fonction publique plus équitable et plus accessible.

Le temps est venu pour nous d'agir, car améliorer l'accessibilité et l'inclusion d'INFC profite à tous.

Kelly Gillis
Sous-ministre
Infrastructure et Collectivités

Message du champion de la diversité et de l'inclusion et de la présidente du Comité sur l'accessibilité

Nous sommes heureux de soutenir le premier Plan d'accessibilité d'INFC qui présente les obstacles reconnus et les mesures nécessaires pour améliorer l'accessibilité en milieu de travail au cours des prochaines années.

Élaboré grâce à une série de groupes de discussion et d'entrevues individuelles pour s'assurer qu'il tient compte des expériences des personnes vivant avec un handicap, le Plan d'accessibilité d'INFC démontre notre engagement envers le principe clé de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada : « Rien sans nous ».

En réponse à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* qui est entrée en vigueur en 2019, le gouvernement du Canada a lancé cette stratégie très importante en tant que feuille de route pour que la fonction publique donne l'exemple et devienne un modèle d'accessibilité pour les autres au Canada et à l'étranger.

En tant que présidente du Comité sur l'accessibilité d'INFC et champion de la diversité et de l'inclusion, nous appuyons fermement le tout premier Plan d'accessibilité du Ministère. Nous pensons qu'il s'agit d'un pas dans la bonne direction, un pas nécessaire et attendu depuis longtemps. Nous espérons que le Plan contribuera à l'atteinte des objectifs fixés pour faire en sorte que la fonction publique du Canada soit la plus accessible et la plus inclusive au monde. Ces mesures visent à :

- accroître le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées;
- améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti;
- fournir aux fonctionnaires des outils pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles;
- rendre les technologies et les communications accessibles à tous;
- bâtir une fonction publique accessible.

Nous sommes nombreux à présenter une forme de handicap, visible ou invisible, ou à connaître quelqu'un qui est dans cette situation. Nous avons connu des situations dans lesquelles nous avons été confrontés à des obstacles. Bien que les problèmes d'accessibilité ne puissent pas toujours disparaître, les environnements, les outils et les personnes qui les rendent plus faciles à gérer peuvent faire la différence pour celles et ceux qui sont confrontés à des obstacles.

Nous avons tous un rôle à jouer pour rendre notre milieu de travail accessible par défaut. Travaillons main dans la main pour en faire un endroit inclusif et accessible à tous.

Hasib Mamtaz
Champion de la diversité et de l'inclusion

Josie Sirna
Présidente du Comité sur l'accessibilité

Consultations

Aperçu

Le choix de donner la priorité aux expériences vécues par les personnes handicapées nous oblige à aller au-delà des définitions normatives du handicap, de l'accessibilité et des mesures d'adaptation pour écouter les points de vue et les préférences des personnes pour lesquelles nous concevons ce plan et en tenir compte. Ce principe fondamental, dénommé « Rien sans nous », exige que rien (ni les lois, ni les politiques, ni les règlements, ni les programmes susceptibles d'avoir des incidences sur les personnes handicapées) ne soit élaboré sans que les personnes concernées y contribuent directement et que leur situation soit prise en compte.

Par conséquent, ce Plan d'accessibilité a été élaboré dans l'esprit du principe « Rien sans nous », avec le soutien et la participation continus des personnes handicapées et des gestionnaires d'INFC; ces derniers nous ont aidés à déterminer les outils dont ils ont besoin pour appuyer au mieux leur personnel.

Grâce à une série de questionnaires, de groupes de discussion et d'entrevues accompagnés d'une revue de la littérature, les idées et les points de vue des personnes handicapées ont été et seront intégrés à chaque étape afin de s'assurer que ce plan et ses itérations futures sont conçus dans leur intérêt.

La section suivante détaille les résultats du processus de consultation et d'élaboration conjointe ainsi que l'approche en ce qui a trait à l'obtention d'une rétroaction continue qui alimentera les rapports d'étape annuels et les renouvellements du Plan.

Après des années de discussion sur notre façon de procéder et sur ce qui devrait être fait pour améliorer l'accessibilité des milieux de travail fédéraux et de l'expérience professionnelle de nos employés, le besoin de mesures concrètes s'est considérablement accru. Il est donc important de veiller à ce que les personnes handicapées participent au processus, mais également qu'elles aient confiance en notre capacité à opérer des changements durables et équitables. La combinaison d'une consultation permanente, du succès des initiatives existantes et de la mise en œuvre efficace et efficiente de ce Plan contribueront à renforcer la confiance pour les années à venir, alors que nous travaillons avec les personnes handicapées pour parvenir à une organisation exempte d'obstacles d'ici 2040.

Recherche préalable à l'élaboration et consultation

La complexité inhérente à la création d'un plan d'accessibilité ministériel nous a obligés à tenir compte d'une variété de points de vue ainsi que des expériences vécues par les personnes handicapées à chaque étape de la création du Plan. Au début de la phase de conception du Plan, nous avons pu mettre à profit des sources de données existantes, internes et externes à INFC.

Les sources de données existantes comprenaient la rétroaction concernant l'accessibilité provenant d'un sondage mené auprès des employés à l'automne 2021, les conclusions tirées à l'issue de la consultation des employés sur la transition vers le travail hybride, les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020, qui intégrait les commentaires des employés de l'ensemble de la fonction publique fédérale, et les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, qui fournissait des renseignements agrégés et des statistiques nationales sur les expériences vécues par les personnes vivant avec un handicap.

À cela s'est ajouté le savoir collectif des groupes de travail et des forums pangouvernementaux, dont la Communauté de pratique interministérielle sur l'accessibilité (CPIA), divers babillards sur les plateformes GCcollab et GCconnex, et notre collaboration avec d'autres ministères et organismes qui élaboraient leurs propres plans. Nous avons également consulté les [Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication](#) pour nous assurer que notre plan répondrait aux normes d'accessibilité les plus élevées possibles.

Détermination des orientations internes et reconnaissance des obstacles

Au fur et à mesure de l'élaboration du Plan sur la base des lignes directrices fournies par EDSC, des responsables ont été désignés pour les sept domaines prioritaires parmi les employés d'INFC afin de représenter les intérêts de leurs domaines fonctionnels respectifs et d'être responsables des mesures prises.

En consultation avec ces responsables, nous avons commencé à renseigner l'Outil d'auto-évaluation (OAE) de l'accessibilité des organisations de la fonction publique, qui nous a permis d'évaluer l'état de préparation actuel de notre organisation en matière d'accessibilité. Une partie de ce processus a consisté à reconnaître rapidement les obstacles qui existent dans chacun des sept domaines prioritaires, ainsi que les initiatives terminées et en cours qui pourraient déjà être considérées comme des mesures prises pour éliminer ces obstacles.

Cette consultation initiale a été étoffée par des contacts directs avec les membres du Comité de diversité et d'inclusion d'INFC sur l'accessibilité, ainsi qu'avec notre Division de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion (LREI) et ses conseillers communautaires spécialisés.

Consultations à l'échelle du Ministère

Une fois l'orientation générale et les obstacles bien définis, la thématique « Rien sans nous » a incité notre ministère à mobiliser l'ensemble des employés et des responsables en vue d'élaborer notre premier Plan d'accessibilité. En faisant la promotion de cette initiative sur un certain nombre de canaux de communication internes, nous avons organisé des consultations au cours desquelles les participants intéressés ont pu apporter leur contribution sur les thèmes et les approches sélectionnés, confirmer la validité des obstacles reconnus et aider à classer par ordre de priorité ce qu'ils considéraient comme les obstacles les plus urgents à éliminer et les mesures qui devraient être prises pour ce faire.

Bien que les personnes handicapées aient été les principaux destinataires de ces consultations, nous avons également sollicité la participation de gestionnaires qui, selon nous, pouvaient apporter une contribution précieuse quant à leur expérience et aux outils qui, selon eux, leur permettraient de mieux aider leurs employés vivant avec un handicap et de leur donner les moyens de réussir.

Pour garantir un large éventail de contributions, plusieurs modes de participation ont été proposés :

- quatre rencontres de groupes de discussion tenues en anglais et en français sur une période de deux semaines, de fin août à septembre, à l'aide des outils Microsoft Teams et Mentimeter;
- deux entrevues personnelles, menées en anglais (au choix de la personne rencontrée) à l'aide de Microsoft Teams et de Mentimeter, avec les employés intéressés qui n'étaient pas en mesure d'assister à une rencontre des groupes de discussion, mais qui souhaitaient tout de même transmettre leur rétroaction verbalement;
- un questionnaire bilingue hébergé sur la plateforme Microsoft Forms et mis à disposition sur une période de deux semaines.

Au cours de la phase de consultation à l'échelle du Ministère, environ 37 personnes ont pu apporter une contribution directe, dont 17 personnes handicapées, 10 gestionnaires et 10 alliés.

Quelle que soit la méthode de participation, la quasi-totalité des participants a émis des commentaires forts et positifs sur l'orientation du Plan. Les personnes handicapées ont souvent fait remarquer que les thèmes, les approches et les obstacles présentés au cours des séances de consultation leur donnaient l'impression d'être entendues.

Ces consultations nous ont permis de confirmer les obstacles qui avaient été reconnus en collaboration avec les représentants des sept domaines prioritaires de l'ensemble du Ministère. Cependant, la première question de cette section ne présentait que les domaines prioritaires et interrogeait les participants sur les obstacles qu'ils pouvaient reconnaître ou auxquels ils avaient été personnellement confrontés dans leur milieu de travail.

Cette démarche visait à s'assurer que la discussion sur les obstacles commencerait par un exercice impartial puisant dans les expériences vécues par les personnes handicapées, tout en nous permettant de repérer tout ce que nous aurions pu avoir manqué.

La partie suivante a pris la forme d'un exercice de réflexion dont le but était d'encourager une discussion critique sur les obstacles reconnus, d'une manière qui permette une adaptation et un apprentissage continu sur les mérites de chacun d'entre eux. Les obstacles ont été regroupés dans les sept domaines prioritaires et présentés aux participants, qui ont été invités à commenter les effets de ces obstacles sur leur capacité à participer dans leur milieu de travail et à communiquer leurs idées sur la manière de les éliminer.

Un exercice de validation a ensuite été réalisé pour permettre aux participants de classer les obstacles par ordre de priorité au sein de chaque domaine prioritaire en fonction de celui qu'ils estimaient être le plus urgent ou le plus important à éliminer dans la première itération du Plan d'accessibilité du Ministère.

La combinaison de ces exercices de réflexion et de validation nous a permis de mettre au point la liste des obstacles reconnus au sein de notre organisation, de déterminer un ordre de priorité pour les obstacles dont on a estimé qu'ils nécessitaient des mesures immédiates, et de proposer des mesures potentielles pour éliminer les obstacles en s'attaquant à la cause profonde des problèmes.

La rétroaction reçue à la suite de ces séances de consultation a été extrêmement positive; les participants ont notamment souligné que les questions et les discussions qui en ont découlé étaient constructives et ne craignaient pas d'aborder des idées et des concepts difficiles, ce qui témoignait de notre volonté d'aller au-delà de la surface en ce qui a trait à l'accessibilité.

Pour les séances en temps réel plus particulièrement, les commentaires finaux ont montré l'engouement des participants à voir le Plan progresser, l'élan qu'il représente et le caractère opportun de sa création.

Pour reprendre les termes d'une personne, « il est grand temps que nous nous attelions à cette tâche ».

Élaboration du guide de mise en œuvre

Une fois les consultations à l'échelle du Ministère terminées, les représentants des domaines prioritaires ont été invités à examiner la liste complète des obstacles et à déterminer les mesures qui pourraient être prises pour éliminer les obstacles prioritaires, ainsi qu'à indiquer ce dont ils auraient besoin pour éliminer les obstacles non réglés à l'avenir (p. ex. outils, compétences, collaborations).

La rétroaction reçue des responsables de domaines a ensuite été examinée, en tenant soigneusement compte des besoins, des atouts et des mesures qui pourraient se chevaucher dans les domaines prioritaires afin de déterminer là où des partenariats pourraient être établis entre les équipes afin de renforcer les effets des mesures collectives plutôt que de dupliquer les efforts.

Les efforts de coordination et de planification ont abouti à la création du guide de mise en œuvre présenté dans la [dernière section](#) du présent Plan, qui présente un examen complet des initiatives achevées et en cours pouvant contribuer à l'élimination d'un obstacle, les mesures prioritaires proposées que l'organisation entreprendra pour contribuer à l'élimination des obstacles prioritaires au cours des trois prochaines années, ainsi que d'autres mesures prévues qui devront être davantage précisées.

Approbation finale

Le soutien de la direction de l'ensemble du Ministère a constitué une étape finale importante du processus de consultation. L'approbation du Plan et de son guide de mise en œuvre a été sollicitée par les comités de gouvernance suivants :

- Comité des directeurs;
- Comité de gestion des directeurs généraux;
- Comité exécutif de la sous-ministre.

Les présentations auprès de chacun de ces organes de gouvernance et les discussions qui ont suivi ont permis d'obtenir un point de vue unifié et un engagement envers le Plan et les mesures proposées, en équilibrant la nécessité d'agir et la capacité du Ministère à atteindre raisonnablement ces objectifs.

Publication

Le Plan sera publié sur le site Web d'INFC et sa promotion sera assurée au début de 2023 sur les médias sociaux de l'organisation. Nous informerons le commissaire à l'accessibilité par courriel dès la publication du Plan, remplissant ainsi nos obligations en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Des médias substituts du Plan seront conservés dans les bureaux d'INFC à Ottawa et pourront être demandés par l'une des méthodes énumérées à la section Renseignements généraux du présent Plan.

Consultations à venir

Rapports d'étape annuels

Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, les ministères sont tenus de publier, au plus tard le 31 décembre 2023 et 2024, des rapports d'étape annuels décrivant le travail accompli pour mener à bien les mesures proposées pour l'année en question. Ces rapports d'étape annuels seront nourris par un dialogue direct avec les représentants des domaines prioritaires responsables des mesures proposées pour l'année civile en question.

En plus de déterminer si nous avons mené à bien les mesures énoncées dans ce Plan, cet examen collaboratif nous aidera à définir les pratiques exemplaires, les leçons retenues ainsi que d'autres renseignements précieux qui pourront guider notre approche à l'égard des mesures à prendre dans les années à venir.

Élément important des rapports d'étape, les conclusions tirées à l'issue des séances de consultation bilingue avec les personnes handicapées, dont l'examen des progrès réalisés servira à déterminer si les mesures qui ont été prises permettent d'éliminer efficacement les obstacles énoncés dans le Plan initial et si elles ont un effet positif.

Renouvellement triennal du Plan

Le Plan d'accessibilité d'INFC dispose d'un cycle de vie basé sur trois années civiles, à l'issue desquelles il sera révisé et renouvelé pour les trois années suivantes.

Ce cycle se poursuivra jusqu'en 2040, date à laquelle le Plan et chacune de ses itérations futures devraient avoir éliminé tous les obstacles à l'accessibilité existant au sein de l'organisation.

Les rapports d'étape annuels publiés au cours de chaque année de non-renouvellement indiqueront les mesures qui ont été prises jusqu'à présent et le travail encore à effectuer, et un dialogue approfondi avec les représentants de tous les domaines prioritaires sera mené pour examiner la mise en œuvre globale du Plan.

À la suite du processus consultatif entrepris pour élaborer ce Plan (tel que décrit dans la section précédente), cet examen sera accompagné d'une consultation menée à l'échelle du Ministère auprès de tous les employés et gestionnaires intéressés afin de déterminer si les mesures prises au cours des trois premières années ont eu une incidence positive sur les obstacles à l'accessibilité qui ont été reconnus, de s'assurer que tout nouvel obstacle peut être reconnu, et de réfléchir à l'efficacité de notre approche quant à l'élimination des obstacles et la mise en œuvre d'un environnement équitable et inclusif.

Le renouvellement du Plan nous obligera à réitérer le processus entrepris pour élaborer cette première itération, et comprendra un nouveau guide de mise en œuvre spécifique au travail qui doit encore être effectué et à la manière dont les mesures proposées permettront de surmonter les obstacles reconnus comme étant prioritaires pour la durée du nouveau plan.

Reconnaître les obstacles à l'accessibilité : ce que nous avons entendu

Alors que nous examinons plus en profondeur l'état actuel de l'accessibilité au sein de notre organisation, la reconnaissance de tous les obstacles potentiels qui existent au sein d'INFC et dans la façon dont nous servons les Canadiens constitue une étape importante pour comprendre ce qui peut et doit être fait pour faire d'INFC une organisation exempte d'obstacles.

Les outils et ressources suivants nous ont aidés à mener à bien cet exercice : la recherche préalable à l'élaboration, l'utilisation de l'Outil d'auto-évaluation de l'accessibilité, la consultation des représentants de chacun des sept domaines prioritaires et d'autres parties concernées, ainsi que des consultations menées à l'échelle du Ministère auprès des personnes handicapées, des gestionnaires et des alliés.

Ces consultations ont été particulièrement utiles pour garantir la prise en compte d'un large éventail de points de vue lors de la reconnaissance des obstacles à l'accessibilité.

Tout au long de ce plan, les obstacles sont répertoriés sous chaque domaine prioritaire. Ils sont classés par ordre d'importance en fonction des résultats de l'exercice de classement effectué par les participants à la consultation. Bien que ce premier plan ne permette pas d'éliminer tous les obstacles reconnus, cette auto-évaluation nous aidera à déterminer les obstacles les plus urgents et les plus importants à éliminer dans le cadre du plan actuel et de ses itérations futures.

Emploi

Les consultations menées sur la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et sur l'élaboration du Plan d'accessibilité ont révélé que l'emploi est considéré comme la principale source de préoccupation et le principal domaine à améliorer, tant par les personnes handicapées que par les gestionnaires. Nous pensons que l'élimination des obstacles dans ce domaine aura les répercussions les plus importantes sur l'amélioration de l'accessibilité et la constitution d'une main-d'œuvre équitable et inclusive.

Obstacle 1.1 : Les mesures d'adaptation en milieu de travail ne font pas l'objet d'un financement et d'une coordination centralisés

Parmi les sept obstacles reconnus dans le domaine prioritaire de l'emploi, l'approche décentralisée quant à l'accès aux mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés d'INFC a été jugée la plus urgente.

Les demandes de mesures d'adaptation sont actuellement traitées au cas par cas, le premier point de contact pour initier de telles demandes ayant lieu entre l'employé qui fait la demande et son gestionnaire ou son conseiller en ressources humaines. Après avoir discuté des besoins de l'employé et des mesures qui pourraient être prises par l'organisation pour l'aider à participer pleinement dans son milieu de travail, le gestionnaire ou le conseiller en ressources humaines devient alors responsable d'assurer la coordination avec les différentes équipes intervenant pour répondre à la demande (c.-à-d. Relations de travail, Santé et sécurité, Technologie de l'information). De plus, les fonds qui peuvent être nécessaires pour mettre en œuvre ces mesures d'adaptation sont fournis de manière non uniforme et proviennent du centre de coûts du responsable de l'employé plutôt que d'un centre de coûts centralisé. Cela crée deux problèmes potentiels :

1. en tant que responsables des fonds publics, les gestionnaires (et/ou les gestionnaires de centres de coûts) peuvent hésiter à répondre à des demandes ayant une composante monétaire et qu'ils considèrent comme des « souhaits », afin d'éviter une mauvaise utilisation potentielle des fonds publics;
2. les personnes handicapées peuvent se sentir sous pression et s'inquiéter de savoir si le centre de coûts de leur gestionnaire dispose des fonds nécessaires pour répondre à leur demande, ce qui les amène à réduire l'importance de celle-ci ou à demander des mesures d'adaptation moins importantes que celles dont elles ont réellement besoin.

Cette approche décentralisée à l'égard des mesures d'adaptation, tant en ce qui concerne la coordination que le financement de ces demandes, constitue un grave problème pour les personnes handicapées et les gestionnaires qui doivent composer avec un processus retardé qui crée une pression inutile et qui n'est pas normalisé dans l'ensemble d'INFC.

Ce manque de normalisation à l'échelle du Ministère signifie que les personnes handicapées peuvent vivre le processus de demande et d'obtention de mesures d'adaptation de façon très différente selon les équipes, les divisions et les directions générales.

De même, les mesures d'adaptation qu'une personne vivant avec un handicap peut demander à son gestionnaire sont mal connues au sein de l'organisation. Si l'on ne connaît pas les types de mesures d'adaptation disponibles ou les exemples de mesures d'adaptation qui ont fonctionné pour d'autres personnes ayant le même handicap, il est difficile de savoir ce que l'on peut demander. Si l'on ajoute à cela la notion de handicap invisible, cette difficulté est aggravée par le manque d'options ou de connaissances sur les mesures d'adaptation qui peuvent être nécessaires pour certains handicaps invisibles, ce qui peut entraîner la mise en œuvre de mesures qui ne répondent pas aux besoins de l'employé qui en fait la demande.

Obstacle 1.2 : La proportion de personnes handicapées dans l'effectif n'est pas représentative de la population

Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 de Statistique Canada, 3,7 millions, soit 20 % des Canadiens âgés de 25 à 64 ans, sont des personnes handicapées; seulement 2,1 millions, soit 11,2 % de ces personnes, sont actuellement employés au sein de la population active.

En septembre 2022, les données sur l'équité en matière d'emploi (EE) ont révélé un écart entre la disponibilité au sein de la population active et la représentation des personnes handicapées; 6 % des employés se définissaient comme personne handicapée alors que le taux de disponibilité était de 8,5 % (remarque : les données sur l'EE se limitent aux employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée, et n'incluent pas les employés occasionnels ou aux étudiants; elles sont par ailleurs recueillies sur la base de la déclaration du handicap par l'employé).

Compte tenu de la promesse du gouvernement fédéral d'embaucher 5 000 personnes handicapées d'ici 2025, INFC doit déployer davantage d'efforts pour embaucher des personnes handicapées, y compris des étudiants. Nous sommes déterminés à contribuer à combler cet écart au sein du Ministère et dans l'ensemble de la fonction publique et à faire en sorte que les personnes handicapées soient bien représentées au sein de notre effectif.

Obstacle 1.3 : L'autonomie sociale et la nécessité de fournir une preuve du handicap sont des épreuves sur le plan émotionnel

Pour la plupart des personnes handicapées, l'un des aspects les plus difficiles de la vie professionnelle réside dans le fait qu'elles doivent constamment défendre leurs besoins et justifier la manière dont leur handicap les affecte et dont une mesure d'adaptation proposée pourrait avoir une incidence positive sur leur capacité à contribuer à l'organisation.

Le plus souvent, le fardeau de prouver pourquoi une mesure d'adaptation donnée est nécessaire et à quoi cette mesure devrait ressembler repose sur les épaules de la personne handicapée. Sans aucune connaissance ou conscience des mesures d'adaptation qui ont été mises à la disposition des autres employés, la personne handicapée se trouve souvent dans une situation de grande incertitude et de stress, en particulier lorsque son handicap et les mesures d'adaptation proposées ne correspondent pas au modèle des handicaps visibles qui se manifestent physiquement.

Le fait même d'engager la conversation avec leur gestionnaire peut représenter une source d'inquiétude lorsque ces personnes craignent d'éventuelles représailles ou ont peur de se définir comme personne handicapée sans que cela ait le moindre effet positif. Un certain niveau de confiance doit être établi entre un employé et son gestionnaire avant que tous deux puissent commencer à discuter des obstacles auxquels l'employé est confronté au travail. Le gestionnaire doit également être ouvert et disposé à engager un dialogue qui pourrait entraîner une modification de ses attentes quant à la façon dont son employé travaille. Il peut même arriver qu'il ne sache pas pourquoi de tels changements sont nécessaires.

Le modèle médical du handicap prévaut toujours dans la façon dont nous percevons cet obstacle, l'attente étant que les personnes handicapées doivent obtenir un certificat de leur médecin détaillant leur handicap et justifiant les mesures d'adaptation possibles avant que leur gestionnaire ne prenne des mesures à cet égard. Il n'est pas toujours facile d'obtenir un certificat médical, en particulier dans les régions du pays où les systèmes de santé sont sous pression et où les délais d'attente sont longs, sans compter que cette demande peut avoir un coût. Nous ne devrions plus exiger cela des personnes handicapées.

La combinaison de ces éléments, à laquelle s'ajoute l'épreuve émotionnelle soutenue que représente la nécessité de défendre ses propres besoins en matière de mesures d'adaptation et de fournir constamment la preuve de son handicap sous une forme ou une autre, se révèle extrêmement stressante pour les personnes handicapées. Les différences dans la façon dont les gestionnaires abordent ces situations ne font qu'accroître la pression ressentie par les personnes handicapées lorsqu'elles ne savent pas à quoi s'attendre.

Cet obstacle a été jugé prioritaire pour les personnes handicapées. L'élimination de cette épreuve émotionnelle serait un changement réellement significatif et bienvenu.

Obstacle 1.4 : L'interprétation du handicap et de la façon dont il se manifeste dans l'environnement général est limitée

Comprendre ce qui constitue un handicap et savoir si une personne peut être admissible à des mesures d'adaptation ou en bénéficier est un autre obstacle qui préoccupe les personnes qui se définissent comme des personnes handicapées ainsi que celles qui ne savent pas qu'elles ont un handicap, qui ne souhaitent pas révéler leur état ou qui n'en savent pas encore assez pour se sentir à l'aise.

Des définitions obsolètes du handicap, en particulier en ce qui concerne les handicaps invisibles, peuvent créer des limites et engendrer une certaine confusion quant à savoir si le handicap invisible d'une personne peut faire l'objet de mesures d'adaptation ou s'il peut même être pris en compte dans le milieu de travail.

Le Questionnaire d'auto-identification de l'équité en matière d'emploi est un exemple de l'interprétation limitée du handicap au sein de l'organisation. Les personnes peuvent ne pas se reconnaître dans les définitions obsolètes incluses dans le questionnaire et peuvent ne pas se sentir à l'aise avec le fait de se définir comme une personne handicapée.

Obstacle 1.5 : Il y a un manque de sentiment d'appartenance à la collectivité chez les personnes handicapées

Étant un ministère de plus petite envergure, INFC ne dispose pas d'autant de réseaux ou de groupes de soutien aux employés (GSE) que certaines autres organisations fédérales. Les réseaux qui ont été établis ici sont généralement plus petits et moins actifs étant donné la nature bénévole de ces groupes.

Le champion de la diversité et de l'inclusion ne relève pas seulement du Comité sur l'accessibilité, mais œuvre aussi pour tous les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Ce comité ne se réunit que sur une base ponctuelle, ce qui limite considérablement son incidence.

Pour les personnes handicapées, cela signifie que les possibilités de bâtir une communauté et de rencontrer d'autres personnes avec qui elles peuvent discuter de leurs expériences vécues et grâce auxquelles elles ont le sentiment de ne pas être seules sont très limitées. Il peut être particulièrement difficile pour les personnes qui commencent tout juste à se définir comme des personnes handicapées de traverser ce processus seules et sans le soutien de leurs pairs.

La création d'une communauté et d'espaces sûrs permettant aux personnes handicapées d'entrer en contact avec leurs pairs et de développer un sentiment d'appartenance est un pas important vers la création d'une culture d'inclusion.

Obstacle 1.6 : Les possibilités et le soutien en matière de développement de carrière sont limités

De nombreuses personnes handicapées ont le sentiment que leur diagnostic constitue un frein à leur avancement professionnel. Pour ces personnes, le fait que le gouvernement du Canada se soit engagé à recruter 5 000 personnes handicapées d'ici 2025 évoque l'idée que les postes à pourvoir seront des postes de niveau inférieur qui ne leur offriront aucune possibilité d'avancement.

En ce qui concerne les programmes de perfectionnement professionnel, on constate un manque important qui n'est actuellement comblé que par un programme de mentorat ouvert aux membres de tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi (comptant actuellement 21 employés inscrits) et un programme interministériel de perfectionnement en leadership ouvert aux membres de tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, qui compte actuellement un participant d'INFC.

Le fait qu'aucun de ces programmes ne soit spécifiquement adapté aux personnes handicapées ne fait qu'amplifier la crainte que ces personnes soient regroupées avec d'autres groupes minoritaires dans le but d'augmenter les taux de représentation de la diversité, ou encore qu'elles soient amenées à remplir des rôles administratifs et de bureau.

Alors que nous cherchons à aider les personnes handicapées à participer pleinement en milieu de travail, à progresser dans leur carrière et à trouver la place qui leur convient au sein de l'organisation, il est de plus en plus nécessaire de nous assurer de concevoir des parcours pour leur formation et leur perfectionnement.

Obstacle 1.7 : Il y a un risque accru de harcèlement et de stress ou d'anxiété au travail

Compte tenu de tous les obstacles à l'accessibilité et de la stigmatisation qui entoure les conversations sur le handicap, la possibilité d'être victime de harcèlement sous forme de microagressions lorsque l'on parle ouvertement de son handicap en milieu de travail suscite de vives inquiétudes. Cette situation s'accompagne d'un certain niveau de stress et d'anxiété, car les personnes handicapées évoluent dans un environnement où elles risquent de se heurter à des stéréotypes et à des préjugés inconscients, ainsi qu'à un manque de respect à leur égard.

Les employés à tous les niveaux manquent cruellement de connaissances sur le handicap et les conséquences qu'il peut avoir sur une personne dans sa vie quotidienne. Ce manque contribue à un risque accru de harcèlement et d'anxiété, en particulier lorsque les conversations sur le sujet sont insuffisantes au sein de l'organisation. De ce fait, les personnes handicapées ne sont guère enclines à partager leurs expériences vécues avec leurs pairs.

Il faudra du temps et des efforts pour déconstruire les préjugés inconscients et la stigmatisation qui entourent le handicap, mais c'est une étape importante qui doit être franchie si nous voulons créer un espace accueillant.

Environnement bâti

Ce domaine prioritaire est axé sur la conception, l'aménagement et la fonctionnalité de l'environnement bâti et sur son accessibilité pour tous. Les consultations menées par INFC ont révélé les cinq obstacles les plus fréquents dans l'environnement bâti de notre organisation et ont fourni des indications sur la manière dont nous pourrions commencer à les éliminer.

Obstacle 2.1 : Une approche uniformisée est adoptée pour la conception de bureaux postpandémie et de plans de travail hybride

Au cours de nos consultations, nous avons souvent entendu dire que l'approche uniformisée adoptée pour l'aménagement des bureaux ne convient, en réalité, pas à tous. En fait, cette approche ne tient pas compte de plusieurs aspects importants de l'accessibilité, tels que l'aide aux personnes qui ne peuvent pas entrer dans les toilettes accessibles d'une dimension uniformisée qui se trouvent sur place, la modification des politiques clés, la consultation des personnes handicapées quant au choix du mobilier de bureau, etc. L'approche uniformisée ne tient pas compte du travail effectué par les employés et se concentre plutôt sur l'endroit où les employés effectuent physiquement leur travail. En outre, les messages concernant l'objectif du retour au travail ont manqué de cohérence, au point que les employés handicapés ont du mal à comprendre en quoi cela peut être un avantage pour eux. Certains employés ont exprimé la crainte que l'inclusion qu'INFC a créée jusqu'à présent ne soit compromise par l'accent mis sur le retour au travail et le manque de compréhension des avantages du travail à distance, notamment en tant que mesure d'adaptation pour les personnes handicapées.

Il est important de garder à l'esprit que chaque individu a une expérience unique de son handicap, ce qui nous aide à comprendre pourquoi une approche uniformisée pour la conception des bureaux et des plans de travail hybrides ne permet pas d'accueillir efficacement les personnes handicapées dans notre organisation. Ce constat est étayé par les conclusions tirées à l'issue de nos consultations. Il est important d'accueillir des personnes handicapées dans notre organisation, non seulement parce que nous cherchons à augmenter le nombre de personnes handicapées dans notre organisation, mais aussi parce que les personnes handicapées apportent un point de vue précieux et unique au travail que nous effectuons.

Obstacle 2.2 : La sensibilisation aux fonctions d'accessibilité sur le lieu de travail physique est limitée

Nos consultations ont confirmé que le manque d'information sur les fonctions d'accessibilité sur le lieu de travail physique représente l'un des principaux obstacles à l'accessibilité de l'environnement bâti de l'organisation.

De nombreux employés ont déclaré être conscients d'avoir besoin de mesures d'adaptation, mais ne pas savoir exactement lesquelles. Il a été souligné que c'est souvent le cas pour les personnes qui viennent de recevoir leur diagnostic, car il faut du temps pour comprendre un diagnostic et pour déterminer, par essais et erreurs, les mesures d'adaptation qui fonctionneront.

Les gestionnaires ont convenu qu'ils aimeraient avoir accès à une communauté, à un groupe ou à une boîte à outils qui pourrait leur fournir des renseignements uniformes sur l'accessibilité et leur indiquer des exemples de mesures d'adaptation qui ont aidé d'autres personnes handicapées dans le passé. Il serait important de promouvoir un tel groupe ou outil auprès de tous les employés d'INFC.

Obstacle 2.3 : Les plans d'évacuation sont adaptés au lieu de consulter les personnes handicapées au stade de la conception

Les personnes handicapées doivent être consultées sur le plan d'évacuation du bâtiment afin de s'assurer que leurs besoins seront pris en compte dans l'éventualité d'une évacuation. Il est important que les employés soient informés de la manière dont ils peuvent transmettre une rétroaction sur les plans d'évacuation ou à la suite d'un exercice d'évacuation.

Obstacle 2.4 : Il y a un manque de disponibilité des personnes-ressources pour obtenir une assistance immédiate et signaler les problèmes d'accessibilité

Les employés doivent savoir à qui s'adresser s'ils ont besoin d'aide ou s'ils souhaitent signaler un problème d'accessibilité. Les personnes handicapées doivent avoir la certitude qu'elles peuvent facilement obtenir de l'aide en cas de besoin.

Obstacle 2.5 : Il est nécessaire de comprendre les évaluations ergonomiques, notamment dans le cadre du travail à domicile

Lors des consultations, les employés ont signalé une ambiguïté dans le processus de demande d'évaluations ergonomiques dans le cadre du travail à domicile. En conséquence, certains employés ont acheté du matériel ergonomique pour leur bureau à domicile.

Les employés ont également recommandé que les évaluations ergonomiques portent sur le bureau sur lequel ils travaillent la majorité du temps, que ce soit sur leur lieu de travail ou à leur domicile. La politique actuelle devrait être révisée afin de rendre les évaluations ergonomiques accessibles à tous les employés, qu'ils travaillent à domicile avec ou sans entente de télétravail. La personne bénéficiant des mesures d'adaptation doit être au centre de la discussion, ce à quoi contribuera le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Toutefois, il incombe aux gestionnaires et aux domaines fonctionnels de veiller à inclure la personne dans toutes les communications. Au-delà de cela, l'idéal serait de faire en sorte que les évaluations ergonomiques deviennent la norme pour tous les employés au moment de leur intégration, et que celles-ci ne soient plus seulement une mesure d'adaptation pour les personnes handicapées. Cette démarche constituerait une véritable accessibilité doublée d'une approche accessible par défaut et permettrait aux employés de ne plus avoir à défendre leurs besoins.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Ce domaine prioritaire porte sur les outils et les technologies exempts d'obstacles destinés à aider les personnes handicapées dans leur travail.

De manière générale, les consultations nous ont appris que les technologies de l'information et des communications existent déjà au sein d'INFC et que la volonté de les utiliser existe. Cependant, il existe un manque généralisé de connaissances sur ce qui est disponible et sur la meilleure façon d'utiliser ces technologies. Tous les participants se sont accordés à dire que les technologies émergentes peuvent offrir d'excellents outils, mais que l'accessibilité peut être compromise en raison d'un manque de connaissances des utilisateurs et, dans certains cas, d'un déploiement trop rapide des nouvelles technologies sans consultation des personnes handicapées.

Obstacle 3.1 : Il y a un besoin croissant en technologies adaptées pour aider les personnes handicapées dans leur travail

Il est nécessaire de doter l'organisation de la bonne technologie pour aider les employés dans leur travail et il est particulièrement important de fournir aux personnes handicapées des outils qui répondent à leurs besoins spécifiques. La nécessité pour le Ministère de disposer de la technologie nécessaire pour vérifier l'accessibilité des documents en est un exemple concret, obtenu lors des consultations.

Obstacle 3.2 : La collaboration axée sur la personne présente des défis dans un environnement hybride

Les défis que présente la collaboration axée sur la personne dans un environnement à distance peuvent exacerber l'obstacle 1.5 « Il y a un manque de sentiment d'appartenance à la collectivité chez les personnes handicapées ».

Obstacle 3.3 : Les connaissances sont fragmentées et la formation fonctionnelle est limitée sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité des TIC

La formation aux technologies de l'information et des communications est nécessaire dans l'ensemble du Ministère, mais il est important de reconnaître que les personnes peuvent se trouver à différents stades de leur parcours en ce qui a trait à l'accessibilité. Offrir des possibilités d'apprentissage graduelles, facultatives et uniformes permettrait aux personnes de participer quand et où elles le souhaitent, et permettrait également aux nouveaux employés de suivre cette importante formation lorsqu'ils intègrent le Ministère.

Outre les outils et technologies appropriés (obstacle 3.1), une formation fonctionnelle sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité des TIC pourrait contribuer à pallier les manques en ce qui a trait à la vérification de l'accessibilité des documents devant être mis à la disposition du public. La difficulté de vérifier correctement l'accessibilité des documents tient en partie au fait que différentes vérifications sont nécessaires pour différents types de handicaps et de besoins, ce qui exige divers outils et technologies de vérification. La seule façon de réussir à déterminer les outils et les technologies, ainsi que les vérifications nécessaires, et de confirmer la validité des résultats des vérifications, est d'avoir une interaction régulière et constructive avec les personnes handicapées de notre organisation. En d'autres termes, les personnes handicapées doivent être consultées sur l'ensemble des outils, technologies ou vérifications envisagés et doivent participer pleinement au processus d'acquisition et de déploiement de ces outils et technologies. Cela nous amène au point suivant : la nécessité de disposer de mécanismes de rétroaction efficaces et accessibles.

Obstacle 3.4 : Les usagers disposent de moyens limités pour fournir une rétroaction régulière sur les questions d'accessibilité propres aux TIC

La rétroaction que nous avons reçue à la suite des consultations sur l'obstacle 3.3 nous rappelle l'importance de la participation pleine et entière des personnes handicapées au processus de définition des pratiques exemplaires, conformément à la thématique « Rien sans nous ». Afin de garantir la participation pleine et entière des personnes handicapées et de tous les utilisateurs susceptibles d'être confrontés à des problèmes d'accessibilité spécifiques aux TIC, il doit leur être facile de transmettre une rétroaction régulière. L'ensemble des canaux de rétroaction doivent être accessibles à tous, faute de quoi l'organisation risque de perdre des points de vue précieux. Cela signifie également qu'une combinaison de canaux de rétroaction traditionnels et autres sera probablement nécessaire pour permettre à chacun de contribuer de manière significative.

Communications, autres que les TIC

INFC s'engage à rendre les communications accessibles au public comme aux employés. Pour ce faire, le Ministère suit les lignes directrices et les pratiques exemplaires du gouvernement du Canada, notamment les principes de conception régissant la création de contenu accessible pour les sites Web et les médias sociaux. La création de communications accessibles permet également à tous les utilisateurs d'avoir la même possibilité de trouver et d'utiliser des renseignements et des services, ainsi que de prendre part à un dialogue. Nous sommes conscients que certains obstacles rendent la tâche plus difficile, mais nous nous réjouissons de pouvoir nous améliorer dans ces domaines en encourageant l'emploi des pratiques exemplaires.

Obstacle 4.1 : L'information n'est pas toujours accessible à tous les employés

Les consultations ont mis en évidence plusieurs façons dont les renseignements peuvent être inaccessibles; certaines peuvent être améliorées rapidement et facilement, tandis que d'autres nécessiteront de la formation en matière d'accessibilité et des efforts continus. Pour mieux comprendre comment nous pouvons rendre les renseignements accessibles à tous, il convient d'examiner cette accessibilité sous différents angles.

Nous devons nous demander si les renseignements sont accessibles aux personnes auxquelles ils sont destinés, en tenant compte de leurs besoins spécifiques. Est-il facile de demander des médias substituts ou une assistance? Une personne, indépendamment de ses capacités ou de son handicap, réussirait-elle à obtenir de l'aide? C'est important, car comme nous le savons, les expériences en matière de handicap sont toutes différentes.

Il est ensuite utile de se poser la question suivante : si la personne qui reçoit les renseignements doit demander des médias substituts, ceux-ci lui seront-ils fournis suffisamment rapidement pour lui permettre de participer dans la même mesure que les autres? Lors de nos consultations, les employés ont mentionné des exemples de situations dans lesquelles ils ont reçu des documents PDF inaccessibles et ont dû demander des documents Word. Non seulement cette situation peut donner aux personnes handicapées l'impression d'être un fardeau pour leur employeur, mais elle les empêche également de participer au même degré que les autres.

Les gestionnaires ont indiqué qu'il peut être très difficile pour eux d'aider leurs employés lorsque les documents ne sont pas pleinement accessibles. Si nous ne rendons pas obligatoires certains aspects de l'accessibilité, nous risquons de créer involontairement des obstacles à l'obtention d'information.

Bien que cela n'ait pas été mentionné expressément lors des consultations avec les employés, le Ministère reconnaît que ses données peuvent être rendues plus accessibles. Il prévoit d'ailleurs améliorer l'accessibilité de ses données alors qu'il se consacrera à cet obstacle de l'accessibilité de l'information.

Obstacle 4.2 : Les événements et activités du Ministère ne sont pas toujours inclusifs et accessibles à tous les employés

Un employé a fait remarquer lors de nos consultations que les événements et les activités ne sont pas toujours inclusifs et accessibles à tous, car les renseignements ne sont, en premier lieu, pas accessibles à tous. Cela signifie que l'obstacle 4.2 n'existe probablement qu'en raison de l'obstacle 4.1, ou en partie à cause de celui-ci. Pour que les événements et les activités soient pleinement accessibles à tous, il est important de commencer par veiller à ce que l'invitation et les documents préparatoires soient accessibles à tous. Une invitation inaccessible n'est qu'un exemple parmi tant d'autres de la manière dont les événements et les activités ne sont pas toujours inclusifs et accessibles à tous.

Lors de la planification d'activités et d'événements, il faut veiller à choisir un lieu accessible et à engager un interprète en langue des signes ou à inclure des sous-titres si l'événement est virtuel. La technologie et les outils utilisés lors des événements et des activités doivent offrir à tous les participants une possibilité égale de participer. Malgré les meilleures intentions des organisations, ce n'est actuellement pas le cas.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Ce domaine prioritaire concerne l'accessibilité de la procédure de passation de marchés elle-même ainsi que l'accessibilité des biens, services et installations acquis. Il s'attache également à cibler des activités d'approvisionnement en faveur des groupes sous-représentés, afin d'accroître la représentation et l'inclusion. Dans la mesure du possible, les biens, services et installations acquis doivent être accessibles de par leur conception et pouvoir être utilisés par les Canadiens handicapés sans adaptation.

Obstacle 5.1 : On consulte les personnes handicapées après la passation de marchés au lieu de les mobiliser dès le début du processus

Lors de nos consultations, nous avons appris que les personnes handicapées ont le sentiment que de nombreuses décisions concernant l'accessibilité (décisions qui les affectent grandement) sont prises sans que leurs idées et points de vue uniques soient entendus. Trop souvent, celles-ci apprennent l'existence d'un nouvel outil destiné aux personnes handicapées à l'occasion d'une tribune publique et ont l'impression que leur voix ne compte pas. Cela réaffirme la nécessité d'un dialogue constructif et régulier avec les personnes handicapées, un thème récurrent dans la rétroaction reçue pour tous les domaines prioritaires.

Si les personnes handicapées ne sont pas consultées lors de la phase initiale de conception de l'acquisition, nous courons le risque de ne pas trouver la meilleure réponse au besoin d'acquisition. D'aucuns pourraient penser que cela n'est pertinent que dans les cas où les biens, les services ou les installations sont acquis pour des personnes handicapées, mais il est important de tenir compte du fait que, selon les données générales les plus récentes sur le handicap publiées par

Statistique Canada, à savoir les [rapports sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017](#), 1 Canadien sur 5 âgé de 15 ans et plus (22 %) présente un ou plusieurs handicaps.

En bref, il est dans l'intérêt d'INFC et des Canadiens que les personnes handicapées aient la possibilité de donner leur avis sur les processus de passation de marchés. En faisant intervenir les personnes handicapées dès le début du processus de passation de marchés, l'organisation peut bénéficier de contributions précieuses qui l'aideront à simplifier le processus complexe d'acquisition des services de fournisseurs de services externes, et peut apprendre comment mieux faire participer les groupes sous-représentés aux activités de passation de marchés. Une telle démarche contribuerait à éliminer les obstacles 5.2 et 5.3.

Obstacle 5.2 : Le processus relatif à l'acquisition des services de fournisseurs de services externes est complexe

Les participants aux consultations ont recommandé que l'équipe des Services d'approvisionnement d'INFC établisse une liste permanente des fournisseurs et des offres actifs, en consultation avec les personnes handicapées, afin de s'assurer que les bonnes personnes bénéficient des bons services, au bon moment.

Outre la complexité du processus d'acquisition des services de fournisseurs externes, il est difficile de cibler des activités d'approvisionnement en faveur des groupes sous-représentés, ce qui devrait également être pris en compte par l'équipe des Services d'approvisionnement lors de l'établissement d'une liste permanente des fournisseurs et des offres actifs.

Obstacle 5.3 : Il est difficile de cibler des activités d'approvisionnement en faveur des groupes sous-représentés

Comme mentionné à l'obstacle 5.3 ci-dessus, si l'équipe des Services d'approvisionnement établit une liste permanente de fournisseurs et d'offres actifs, elle doit tenir compte des difficultés associées avec le fait de cibler des activités d'approvisionnement en faveur des groupes sous-représentés.

Conception et prestation de programmes et de services

Ce domaine prioritaire concerne la conception et la prestation accessibles de programmes et de services, tant pour les employés d'INFC que pour les Canadiens.

Lors de nos consultations, les participants ont déclaré que lorsqu'ils pensent à l'accessibilité des programmes et des services, la notion d'égalité d'accès aux services et à l'information leur vient à l'esprit. Cette déclaration dénote une mauvaise compréhension généralisée de l'égalité, de l'équité et de l'accessibilité et, si elle n'est pas prise en compte dans la conception et la prestation des programmes et des services, elle risque de compromettre leur accessibilité.

En précisant que l'objectif final est un environnement accessible et exempt d'obstacles, nous mettons de côté la notion selon laquelle les programmes et les services devraient être conçus pour

offrir une égalité d'accès à tout le monde, ce qui est une entreprise presque impossible si l'on considère que chaque expérience du handicap est unique. Si une égalité d'accès est offerte à un groupe de personnes ayant divers besoins, il est probable que les besoins des personnes qui diffèrent de la population majoritaire ne seront pas satisfaits.

En visant un environnement exempt d'obstacles, nous nous éloignons non seulement de la notion d'égalité d'accès, mais aussi de la notion d'accès équitable aux programmes et aux services. Un accès équitable signifie que les personnes ayant des besoins uniques reçoivent des outils et un soutien supplémentaires pour les aider à accéder aux mêmes programmes et services que toutes les autres personnes. Cela peut sembler être une bonne idée en théorie, mais cette approche impose à la personne handicapée de dépendre d'un soutien et d'outils supplémentaires, ce qui, comme nous l'avons entendu lors des consultations, se traduit souvent par le fait que la personne est en retard, participe à un rythme plus lent ou ne profite pas du tout de l'occasion qui lui est donnée.

La conception et la prestation de programmes et de services exemptes d'obstacles élimineraient autant que possible les obstacles de l'environnement, le rendant ainsi plus accessible. Les personnes handicapées pourraient alors participer sans avoir à demander ou dépendre d'outils et de mesures de soutien supplémentaires.

Obstacle 6.1 : La conception des politiques donne régulièrement la priorité à d'autres préoccupations plutôt qu'à l'accessibilité

L'un des exemples de ce problème soulevé lors des consultations (internes à INFC) est celui des impacts relatifs aux orientations du mode de travail hybride sur les personnes qui font face à des défis d'accessibilité, et qui se manifestent, notamment, en situation d'évaluation ergonomique. Comme mentionné à l'obstacle 2.1, dans le domaine de l'environnement bâti, il existe une perception selon laquelle les pratiques d'évaluation ergonomique n'ont pas été mises à jour conjointement avec les nouvelles orientations du travail hybride, ce qui constitue un obstacle pour les personnes travaillant à domicile et qui cherchent à se prévaloir d'une évaluation ergonomique.

Obstacle 6.2 : Les exigences en matière d'accessibilité des programmes sont peu claires

Lors des consultations, il a été suggéré d'inclure une étape liée à l'accessibilité dans la conception des processus. Une autre idée de créer une page Web accessible par défaut pour les programmes et les services a également été évoquée comme un moyen potentiel d'aider à clarifier les exigences en matière d'accessibilité des programmes et des services.

Obstacle 6.3 : On constate des lacunes dans la disponibilité de l'information, des données et l'existence de mécanismes de rétroaction continue sur l'accessibilité

Dans l'ensemble, les consultations ont confirmé l'existence d'une lacune dans la disponibilité des données, qui est en partie due aux obstacles à la communication et aux outils qui sont abordés plus haut dans les sections relatives aux communications (TIC et hors TIC). Une autre raison expliquant ce manque de données est l'absence de mécanismes de rétroaction pour recueillir les données. Il est essentiel de combler cette lacune en matière de données pour que notre organisation puisse

prendre des décisions éclairées en fonction de la rétroaction reçue. Ce qui nous amène au point suivant : on doit trouver un moyen de permettre aux personnes de fournir une rétroaction continue. Comme nous l'avons entendu tout au long de nos consultations, on devrait procéder à une mobilisation significative et continue des personnes handicapées, afin de s'assurer que les personnes qui bénéficieront de l'élimination des obstacles soient entendues.

Lors de la création et de la mise en œuvre de mécanismes de rétroaction, il est important de s'assurer que les usagers disposeront de suffisamment d'espace pour fournir des commentaires détaillés, dans la langue officielle de leur choix, en utilisant par exemple des zones de texte comportant des limites de caractères plus longues. Une suggestion d'amélioration qui pourrait être appliquée immédiatement à INFC serait d'inclure des champs de commentaires sur la page de la stratégie « Rien sans nous », qui se trouve sur le site Web interne d'INFC. Cela permettrait au personnel de fournir une rétroaction régulière et continue sur l'accessibilité.

Les participants aux consultations ont également exprimé la nécessité de donner la priorité à la rétroaction fournie par les personnes handicapées. De plus, il a été recommandé que la rétroaction fournie par les personnes sans expérience vécue soit examinée par des personnes vivant avec un handicap, ce qui permettrait une participation maximale des personnes ayant une expérience vécue.

Les gestionnaires ont exprimé le souhait de recevoir une rétroaction continue sur l'expérience des personnes handicapées au fur et à mesure de la mise en œuvre du présent Plan, afin qu'ils puissent continuer à apprendre à mieux soutenir leurs employés.

Obstacle 6.4 : Les connaissances sur l'accessibilité sont fragmentées et la formation fonctionnelle à cet égard est limitée pour élaborer des politiques et des programmes

Les consultations ont révélé que la connaissance générale des exigences et des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité pour la conception et la mise en œuvre des politiques et des programmes n'est pas uniforme et est également incomplète et compartimentée au sein d'INFC.

La connaissance actuelle des exigences et des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité n'est pas uniforme du point de vue des politiques et des programmes internes et externes, et elle ne l'est pas non plus dans les différents secteurs de travail d'INFC.

Les connaissances fragmentées sur l'accessibilité pour la conception et la mise en œuvre des politiques et des programmes peuvent, en partie, être compensées par la formation fonctionnelle.

Lorsqu'on offrira une formation fonctionnelle sur l'accessibilité, il sera important de la proposer à tous les employés d'INFC, et surtout à ceux qui travaillent sur l'ensemble des politiques et des programmes. Cela permettra de s'assurer que les politiques et les programmes élaborés et mis en œuvre dans le milieu de travail d'INFC et ceux qui auront une incidence sur les Canadiens sont accessibles.

Pour garantir davantage l'accessibilité des politiques et des programmes, nous devrions envisager de faire participer les personnes handicapées à chaque étape de la création ou de la révision d'une

politique ou d'un programme. En outre, plutôt que de rendre cette participation obligatoire, il faudrait plutôt veiller à ce que les points de vue des personnes handicapées soient entendus.

Transport

Nous sommes conscients que des obstacles à l'accessibilité des transports peuvent exister pour les employés et les Canadiens. INFC reste déterminé à améliorer la qualité de vie des Canadiens en investissant dans les infrastructures afin de rendre les collectivités plus inclusives et durables. Toutefois, ce domaine prioritaire prévu par la *Loi canadienne sur l'accessibilité* ne relève pas du champ d'application du présent Plan.

Éliminer les obstacles pour tous les employés : plan d'action

Lorsque nous réfléchissons à la manière de créer une organisation exempte d'obstacles, nous devons prendre des mesures significatives et raisonnables qui peuvent être réalisées de manière rapide et efficace. Bien que la section précédente ait révélé toute l'étendue des obstacles qui existent au sein d'INFC, l'exercice d'établissement de priorités réalisé lors des consultations à l'échelle du Ministère nous a permis de déterminer les mesures à prendre au cours des trois premières années de notre Plan, et qui seraient considérées comme positives et importantes.

La section suivante présente les mesures qui ont été classées comme prioritaires dans notre plan d'accessibilité initial. Ces mesures nous permettront d'éliminer les obstacles qui sont actuellement les plus répandus à INFC. La mesure la plus prioritaire est la création d'un nouveau Centre d'expertise sur l'accessibilité à INFC, car la plupart des autres mesures reposeront sur la capacité, les lignes directrices et l'assistance de cette équipe.

Chaque mesure prioritaire sera suivie d'un aperçu des mesures qui ont déjà été prises, qui sont en cours ou qui peuvent être considérées comme une étape vers l'élimination d'un obstacle. Grâce à la création du Centre d'expertise sur l'accessibilité, les représentants de secteurs d'INFC disposeront des ressources en matière d'accessibilité dont ils ont besoin pour éliminer les autres obstacles cernés dans le présent Plan, et qui seront détaillés dans le rapport d'étape 2023 d'INFC.

Mesures prioritaires

Mesure n° 1 (emploi) : Créer un Centre d'expertise sur l'accessibilité à INFC, en tant que partenaire pour gérer les domaines prioritaires et pour coordonner/financer les mesures d'adaptation

Responsable : Sous-ministre adjointe (SMA), Direction générale des services de gestion (DGSG).

Échéance : D'ici le 31 mars 2023.

But : Créer une fonction en soutien aux initiatives prévues dans le présent Plan, lesquelles doivent permettre d'éliminer la majorité des obstacles mentionnés. Concrètement, cette action contribuera à éliminer l'obstacle à l'emploi 1.1 : « Les mesures d'adaptation en milieu de travail ne font pas l'objet d'un financement et d'une coordination centralisés », ainsi que tous les autres obstacles. Cela permettra, d'une part, d'améliorer les mesures d'adaptation en milieu de travail afin que les employés disposent des outils dont ils ont besoin pour réussir, et d'autre part, de mesurer et réduire le temps nécessaire pour recevoir ces outils.

Indicateurs de réussite :

- L'équipe est en place et opérationnelle pour contribuer à l'amélioration des mesures d'adaptation en milieu de travail afin que les employés disposent des outils nécessaires pour réussir.
- En tant que partenaire aux sept domaines prioritaires, l'équipe est disponible pour aider à combler les lacunes en matière de connaissances et de sensibilisation dans le domaine de l'accessibilité.

Guide de mise en œuvre :

- La SMA, DGSG déterminera l'emplacement du nouveau Centre d'expertise sur l'accessibilité au sein de la structure d'INFC, ainsi que la structure de l'équipe elle-même et le nombre d'employés équivalent temps plein nécessaires.
- La SMA, DGSG est responsable du processus de dotation de la nouvelle équipe.
- Pour être opérationnels, les membres du nouveau Centre d'expertise sur l'accessibilité doivent disposer de la formation et des ressources nécessaires.
- En priorité, il faudra mettre en place un processus permettant à la nouvelle équipe de coordonner les mesures d'adaptation en milieu de travail, d'assurer le suivi des demandes, de recueillir des commentaires de façon régulière afin de permettre la collecte continue de données et l'amélioration de l'exploitation, et de rendre compte des progrès accomplis.

Mesure n° 2 (emploi) : Poursuivre le recrutement de personnes handicapées pour atteindre les cibles de disponibilité au sein de la population active d'ici 2025

Responsable : Centre d'expertise sur l'accessibilité d'INFC, en collaboration avec les principaux représentants de secteurs d'INFC.

Échéance : D'ici le 31 décembre 2025.

But : Éliminer l'obstacle à l'emploi 1.2 : « La proportion de personnes handicapées dans l'effectif n'est pas représentative de la population », en atteignant les cibles de [disponibilité au sein de la population active](#). L'objectif de l'atteinte des cibles de disponibilité au sein de la population active est de remédier au problème de sous-représentation des personnes handicapées au sein de notre organisation, afin qu'INFC soit représentatif de la population canadienne élargie qu'il dessert.

Indicateur de réussite :

- Les cibles de disponibilité au sein de la population active seront considérées comme atteintes lorsque les données sur l'auto-identification aux fins de l'équité en matière d'emploi montreront que la représentation des personnes handicapées est supérieure aux cibles fixées de disponibilité au sein de la population active d'ici fin 2025.

Guide de mise en œuvre :

- Une fois créé, le nouveau Centre d'expertise sur l'accessibilité apportera son soutien aux équipes d'acquisition de talents et de dotation ministérielle, aux gestionnaires d'embauche, au Centre étudiant (recrutement), aux partenaires responsables des RH, à la Division LREI, ainsi qu'aux organisations externes et éventuellement à d'autres partenaires et représentants de secteurs concernés, grâce aux mesures suivantes contribuant à la réalisation de notre objectif.

Les paragraphes suivants mettent en évidence certains des travaux entrepris pour mettre en œuvre ces mesures prioritaires :

Campagne d'auto-identification aux fins de l'équité en matière d'emploi

De 2020 à 2022, une campagne d'auto-identification a été organisée à INFC pour encourager les employés à indiquer leur appartenance à l'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. La campagne s'adressait à tous les employés, y compris les employés occasionnels, les étudiants, les nouveaux employés et les employés qui n'avaient pas encore accès au formulaire dans le système de gestion de l'information sur les ressources humaines d'INFC. Dans le cadre de celle-ci, on a envoyé des courriels fournissant des renseignements sur les avantages de l'auto-identification, donnant des exemples de la façon dont l'auto-identification a amélioré les initiatives au sein de l'organisation et expliquant l'utilité de cette démarche à l'avenir. Les messages contenaient également des liens et des formulaires pour faciliter l'auto-identification des employés, mais aussi les coordonnées des personnes à contacter pour soumettre toute question ou faire part de préoccupations.

Mesures de recrutement prises pour donner la priorité à l'embauche de personnes handicapées

En 2019, l'équipe d'acquisition de talents a offert deux occasions aux gestionnaires d'embauche de toute l'organisation d'examiner le matériel d'évaluation de plusieurs grands processus collectifs pour divers groupes et niveaux. Ces processus ont été lancés pour créer des bassins de candidats pleinement qualifiés pour les gestionnaires d'embauche de l'ensemble du Ministère, sur la base d'une analyse des besoins. INFC a accepté tous les candidats et a simultanément donné la priorité à l'embauche des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, notamment les personnes handicapées. Tous les candidats qualifiés qui ont indiqué leur appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi ont d'abord été présentés aux gestionnaires d'embauche. Pour faciliter encore plus cette démarche et faire en sorte que la liste des candidats qualifiés visés par l'équité en matière d'emploi soit une option attrayante et prête à l'emploi pour les gestionnaires d'embauche, les candidats appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi ont été évalués avant les autres. Ainsi, les candidats appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi étaient prêts à être embauchés en premier, ce qui augmentait leurs chances d'être embauchés, car les besoins immédiats étaient nombreux. À l'avenir, dans le cadre du processus de recrutement, on continuera à demander aux gestionnaires d'embauche d'examiner en priorité les candidatures de personnes appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi au moment de procéder à des nominations.

Au printemps 2022, l'équipe d'acquisition de talents d'INFC a commencé à promouvoir les nominations « Bilingue non impératif » comme option pour les processus de dotation où l'équité en matière d'emploi est invoquée comme un besoin organisationnel, facilitant ainsi l'embauche de personnes handicapées et éliminant l'obstacle 1.2.

Enfin, lorsque les équipes responsables des ressources humaines participent à des salons de l'emploi et des étudiants, elles soulignent l'importance de l'auto-identification. Nous espérons remédier au problème de sous-représentation des personnes handicapées au sein de notre organisation en attirant des personnes désireuses d'indiquer leur appartenance à ce groupe lors de leur embauche.

Cibler l'embauche d'étudiants handicapés

De l'information a été envoyée par courriel à tous les gestionnaires et directeurs d'INFC en janvier 2022 afin de promouvoir l'embauche de personnes handicapées en s'appuyant sur les répertoires de la Commission de la fonction publique (CFP), le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap et la Porte virtuelle des talents en situation de handicap. Un autre courriel a été envoyé à tous les gestionnaires et directeurs à l'été 2022 pour promouvoir la dotation en personnel en puisant dans les bassins/répertoires de candidats visés par l'équité en matière d'emploi. Nous continuerons à promouvoir ces pratiques d'embauche à l'avenir.

Examen des systèmes d'emploi (ESE)

Dans le cadre du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, qui s'applique aux employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale (y compris les sociétés d'État et les autres organismes fédéraux), un examen des systèmes, des politiques et des pratiques d'emploi est obligatoire pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

Le 1^{er} avril 2022, le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada a publié des lignes directrices clarifiant la façon dont les employeurs devraient examiner leurs systèmes, politiques et pratiques d'emploi, conformément à la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) et au [Règlement sur l'équité en matière d'emploi](#). Elles comprennent des conseils et des outils concernant les principales étapes de l'ESE, ainsi qu'un rapport sommaire. Conformément à ces lignes directrices, INFC effectuera une ESE afin de reconnaître les obstacles systémiques et comportementaux aux possibilités d'emploi auxquels font face les personnes des groupes désignés. Étant donné que les employeurs doivent fonder l'ESE sur les résultats de l'[analyse de l'effectif](#), il s'agit de la première étape de l'examen.

Modernisation du questionnaire d'auto-identification

Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) procède actuellement à la modernisation du questionnaire d'auto-identification afin de créer un questionnaire axé sur l'utilisateur, qui suscite la confiance dans le processus, qui est inclusif et qui emploie un langage moderne. Grâce à l'utilisation des connaissances comportementales, qui combinent la psychologie, les sciences cognitives et les sciences sociales, on espère que le formulaire modernisé permettra une participation accrue des usagers. Le nouveau questionnaire sera lancé auprès du gouvernement du Canada par l'entremise du Portail des applications du SCT. Il ne sera rempli qu'une seule fois et suivra un employé tout au long de sa carrière au sein du gouvernement, ce qui lui évitera de devoir remplir un questionnaire d'auto-identification dans chaque nouveau ministère. L'employé pourra mettre à jour le formulaire à tout moment. Une fois publié par le SCT, INFC mettra en œuvre le nouveau questionnaire (qui comprend des définitions élargies des handicaps) au sein de l'organisation.

Autres mesures réalisées, en cours et à prendre

Emploi

Obstacle 1.3 : L'autonomie sociale et la nécessité de fournir une preuve du handicap sont des épreuves sur le plan émotionnel

Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, mis en œuvre et introduit auprès de tous les employés d'INFC en juillet 2022, permet d'éliminer les obstacles auxquels font face les employés de la fonction publique fédérale et les personnes handicapées pour obtenir les outils, le soutien et les mesures dont ils ont besoin pour donner le meilleur d'eux-mêmes et réussir au travail. Tous les employés d'INFC ont été invités à participer à des séances d'information sur le Passeport en français et en anglais, organisées par le Bureau de l'accessibilité

au sein de la fonction publique. Les renseignements sur le Passeport sont diffusés au moyen d'articles dans le bulletin d'information des employés et figurent sur la page intranet Accessibilité@INFC. Les employés ou les gestionnaires qui ont besoin d'aide ou qui ont des questions sur le Passeport peuvent envoyer un courriel à la boîte de réception Accessibilité@INFC. Nous continuons à promouvoir et à offrir des séances d'information sur le Passeport aux employés.

Mesures de recrutement prises afin d'atténuer les épreuves sur le plan émotionnel que constituent l'autonomie sociale et la nécessité de fournir une preuve du handicap

L'équipe d'acquisition de talents et les partenaires responsables des RH veillent à ce que les candidats participant aux processus de recrutement soient informés des outils d'évaluation qui seront utilisés dès que possible, et à ce que les candidats soient avisés de leur droit de demander des mesures d'adaptation pour l'évaluation. Cela fait partie intégrante de notre processus d'embauche.

Lorsqu'une demande de mesure d'adaptation est reçue concernant une évaluation de la CFP, l'équipe d'acquisition de talents et les partenaires responsables des RH la communiquent à l'Unité d'adaptation en matière d'évaluation de la CFP. Pour les évaluations hors CFP, les mesures d'adaptation sont déterminées en consultation avec le gestionnaire d'embauche subdélégué ou, dans les cas plus complexes, avec l'Unité d'adaptation en matière d'évaluation de la CFP.

Obstacle 1.4 : L'interprétation du handicap et de la façon dont il se manifeste dans l'environnement général est limitée

Création de la Division LREI et de parcours d'apprentissage thématiques par cette équipe dans le but d'accroître la sensibilisation des employés à l'égard des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, y compris les personnes handicapées

À la lumière de l'[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale du greffier du Conseil privé](#) ainsi que des engagements du sous-ministre en matière de diversité et d'inclusion, la Division LREI a été créée à INFC en mars 2021. La Division LREI sert de catalyseur et de centre d'expertise pour l'ensemble du Ministère afin de faire évoluer la culture d'INFC d'une culture ouverte et valorisant l'équité en matière d'emploi à une culture diversifiée et, surtout, faisant de l'inclusion l'une de nos valeurs fondamentales. Elle fournit des conseils stratégiques et mène des activités d'éducation et de surveillance grâce à une approche intersectionnelle et holistique fondée sur la collaboration avec les personnes noires, les peuples autochtones, les personnes racisées, mais aussi les personnes handicapées et les personnes 2SLGBTQI+.

Soutenue par des conseillers communautaires, qui font eux-mêmes partie de la collectivité qu'ils représentent, la Division LREI propose des parcours d'apprentissage virtuel à tous les employés d'INFC. Le parcours d'apprentissage le plus récent, à l'occasion du Mois de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, s'est déroulé tout au long du mois d'octobre 2022. Au cours de ces séances, les employés se sont familiarisés avec les différents types de handicaps, les principes de la conception universelle, l'accessibilité numérique, les statistiques, ainsi que la culture organisationnelle et l'inclusion en milieu de travail, en plus de participer à des discussions de groupe animées.

Sensibilisation au moyen de conseils en matière de dotation en personnel

Les équipes d'acquisition de talents, de dotation ministérielle et de recrutement continuent à sensibiliser les employés à l'accessibilité grâce à des conseils en matière de dotation en personnel lors de l'exécution des processus, et poursuivront ce travail à l'avenir.

Sensibilisation au moyen d'activités de formation et d'apprentissage

Sous la direction de l'équipe responsable de l'expérience des employés et du développement des talents, des formations et des activités d'apprentissage obligatoires sur l'accessibilité sont proposées aux employés de manière continue et sont promues sur l'intranet, dans le calendrier des événements d'INFC [sur l'intranet], ainsi que dans les courriels destinés à l'ensemble du personnel. Cette démarche se poursuivra dans le plan à venir, avec l'ajout de nouvelles formations.

Sensibilisation dans le cadre du processus d'accueil

En collaboration avec un groupe de travail, l'équipe responsable de l'expérience des employés et du développement des talents procède actuellement à l'examen de la trousse d'accueil des nouveaux employés pour s'assurer qu'elle est toujours utile à l'ensemble du personnel de l'organisation. À l'avenir, on envisage d'inclure de l'information sur l'accessibilité dans ces documents d'accueil.

Obstacle 1.5 : Il y a un manque de sentiment d'appartenance à la collectivité chez les personnes handicapées

Programmes de développement de carrière offrant un sentiment d'appartenance à la collectivité aux personnes handicapées

INFC a mis en place plusieurs programmes de développement de carrière, spécifiquement conçus pour soutenir les groupes méritant l'équité en matière d'emploi, dont les personnes handicapées. Ces programmes offrent non seulement aux personnes des possibilités et un soutien pour leur développement de carrière, mais ils leur procurent également un sentiment d'appartenance, en leur permettant de participer à des programmes avec leur collectivité. Les programmes de développement de carrière en place sont détaillés ci-dessous dans l'obstacle 1.6.

Création de la Division de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion (LREI)

Comme nous l'avons vu dans l'obstacle 1.4, la création de la Division LREI permet d'accroître la sensibilisation aux handicaps et aux personnes vivant avec un handicap, et aide notre organisation à adopter une culture d'inclusion en général. Plus précisément, elle permet de mettre en lumière les personnes handicapées et les expériences qu'elles ont vécues, afin que les membres de la collectivité aient un meilleur sentiment d'appartenance et se sentent mieux soutenus par INFC.

Comité sur l'accessibilité, dirigé par les co-champions de la diversité et de l'inclusion

Le rôle de co-champion de la diversité et de l'inclusion a été créé en 2018. Les co-champions désignés ont mis sur pied un Comité sur l'accessibilité. Avec l'aide de la présidente du comité, les membres participent à des activités de sensibilisation à l'accessibilité et de soutien des personnes handicapées au sein d'INFC.

Obstacle 1.6 : Les possibilités et le soutien en matière de développement de carrière sont limités

On a mis en œuvre des programmes de développement de carrière qui sont spécifiquement conçus pour soutenir le développement de carrière des groupes méritant l'équité en matière d'emploi

- A. Programme de gestion des talents d'INFC :
 - promotion continue du programme;
 - processus continu pour tous les employés d'INFC (tout au long du cycle de gestion du rendement);
 - le répertoire de la gestion des talents le plus récent a été communiqué aux partenaires responsables des RH en août 2022 afin d'en faire la promotion auprès des gestionnaires d'embauche.

- B. Programme Mentorat Plus :
 - première cohorte terminée;
 - une analyse est en cours pour déterminer si une deuxième cohorte aura lieu.

- C. Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque :
 - il a été lancé par le SCT et les participants sont pleinement mobilisés à INFC;
 - ce programme invitait initialement les ministères à sélectionner des participants issus des groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour se perfectionner afin de passer au niveau EX-01 et, en fin de compte, pour obtenir une nomination. INFC en a profité pour aller plus loin et s'est engagé à soutenir le perfectionnement de tous les candidats au programme.

- D. Cercles d'encadrement pour les cadres :
 - lancés en juin 2022.

En outre, l'ESE en cours (décrit dans l'obstacle 1.2) devrait permettre de reconnaître et d'éliminer les obstacles systémiques dans notre système d'emploi, en favorisant davantage les possibilités et le développement de carrière des personnes handicapées.

Obstacle 1.7 : Il y a un risque accru de harcèlement et de stress ou d'anxiété au travail

Sensibiliser grâce à la formation obligatoire

En collaboration avec les équipes responsables des relations de travail et de la santé et de la sécurité au travail, l'équipe responsable de l'expérience des employés et du développement des talents continue à sensibiliser les employés en leur demandant de suivre une formation obligatoire sur les valeurs et l'éthique, ainsi que sur la prévention du harcèlement et de la violence.

Assurer le suivi des plaintes et des griefs officiels et officieux pour dégager des tendances et prendre des mesures correctives

Les équipes responsables de la santé et de la sécurité au travail, des relations de travail et de l'analyse des données des ressources humaines assurent le suivi des plaintes et des griefs officiels, ainsi que des questions et des préoccupations officieuses qui ont une incidence sur les personnes handicapées (au moyen des relations de travail, des questionnaires de fin d'emploi, des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, etc.). Cela nous permet de dégager des tendances et de prendre les mesures correctives appropriées.

En outre, l'équipe du mieux-être d'INFC a renouvelé son contrat avec le Bureau de l'ombuds pour les petits ministères et organismes. L'ombudsman est disponible pour aider les employés et la direction à faire face à des situations sur le lieu de travail, à dégager des tendances et à trouver des solutions pour y remédier. Le contrat actuel est en vigueur jusqu'au 31 mars 2025.

Procéder à un examen cyclique de la politique en matière de harcèlement afin de cerner les lacunes éventuelles et de les combler

L'équipe responsable de la santé et de la sécurité au travail collaborera avec le nouveau Centre d'expertise sur l'accessibilité lors de l'examen cyclique de la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail d'INFC afin de cerner les lacunes potentielles et de les combler.

Environnement bâti

Obstacle 2.1 : Une approche uniformisée est adoptée pour la conception de bureaux postpandémie et de plans de travail hybride

Collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour continuer à améliorer les espaces de travail

Depuis avril 2020, des mesures ont été mises en place pour s'assurer que les employés d'INFC disposent d'un espace de travail adéquat à leur domicile pour continuer à être productifs tout en travaillant à distance pendant la pandémie de COVID-19. Les employés d'INFC (employés nommés pour une période indéterminée, déterminée et à temps plein, employés occasionnels et étudiants) peuvent acheter du matériel informatique de base, comme des moniteurs, des claviers, des stations d'accueil, des souris, des écouteurs et des câbles. Les employés nommés pour une période indéterminée et déterminée peuvent acheter du mobilier de bureau ergonomique, tel qu'une chaise de bureau réglable et un bureau assis-debout.

L'équipe responsable des mesures d'adaptation à INFC continuera à collaborer avec SPAC pour améliorer la conception des espaces de travail dans les bureaux et continuera à suivre le Code national du bâtiment du Canada pour tous les projets. Elle travaillera avec le Centre d'expertise sur l'accessibilité afin de répondre aux demandes de mesures d'adaptation des employés nouveaux et actuels.

Création du Secrétariat INFRAfuture

Le travail du secrétariat INFRAfuture est centré sur la manière dont INFC peut devenir un lieu de travail encore meilleur, en mettant notamment l'accent sur les personnes et leur bien-être. Il s'occupe de fournir aux employés l'information et les ressources dont ils ont besoin pour passer au mode de travail hybride.

Obstacle 2.2 : La sensibilisation aux fonctions d'accessibilité sur le lieu de travail physique est limitée

Information fournie aux employés

Les pages intranet d'INFC, dont Travail hybride@INFC, fournissent de l'information et des ressources pour aider les employés à travailler de manière sécuritaire et efficace en mode hybride. Des séances d'information sur les fonctions d'accessibilité pour le travail hybride sont également offertes aux employés actuels et nouveaux.

Obstacle 2.3 : Les plans d'évacuation sont adaptés au lieu de consulter les personnes handicapées au stade de la conception

Consulter les personnes vivant avec un handicap, mettre à jour le plan pour tenir compte de leurs besoins et de leurs préoccupations, et réaliser des exercices

Pour s'assurer que les besoins des personnes handicapées sont pris en compte dans les plans d'évacuation des bâtiments, INFC poursuit l'adaptation de ses plans pour soutenir chaque personne de l'organisation. L'équipe des services de sécurité a récemment mis à jour le plan d'évacuation en tenant compte des personnes ayant des besoins en matière d'accessibilité. Le plan mis à jour sera testé lors d'un prochain exercice d'évacuation coordonné par le propriétaire. Dans le cadre de cet exercice, l'équipe de sécurité collaborera avec des personnes ayant des besoins en matière d'accessibilité, afin de déterminer si on a omis des obstacles susceptibles de présenter un risque pour une personne handicapée lors d'une évacuation.

Sensibiliser à l'assistance offerte aux employés ayant besoin d'aide lors de l'évacuation d'un bâtiment

Lors des séances d'information destinées aux nouveaux employés, l'équipe des services de sécurité d'INFC fournit des renseignements sur les processus à suivre pour les personnes ayant besoin d'aide lors de l'évacuation d'un bâtiment. Ces renseignements peuvent aussi être consultés sur la page intranet des services de sécurité.

De temps en temps, l'équipe rédige également des articles sur le sujet pour le bulletin d'information des employés, y compris des réponses aux questions posées par les employés.

Obstacle 2.4 : Il y a un manque de disponibilité des personnes-ressources pour obtenir une assistance immédiate et signaler les problèmes d'accessibilité

Ajout de contacts à l'accueil des employés

Lors des séances d'information destinées aux nouveaux employés, des renseignements sont fournis sur les personnes à contacter pour signaler des problèmes d'accessibilité ou pour obtenir une assistance immédiate.

Examen continu du matériel d'accueil

Comme mentionné plus haut dans l'obstacle 2.1, une équipe spécialisée examine en permanence la trousse d'accueil pour s'assurer que l'information qui y est contenue est toujours utile à tous les employés.

Obstacle 2.5 : Il est nécessaire de comprendre les évaluations ergonomiques, notamment dans le cadre du travail à domicile

Sensibiliser aux options ergonomiques actuellement disponibles et offrir des séances virtuelles d'encadrement ergonomique

Les équipes responsables des mesures d'adaptation, des relations de travail et de la santé et de la sécurité au travail continuent à sensibiliser le personnel aux outils ergonomiques qui peuvent lui être fournis, notamment les séances virtuelles d'encadrement ergonomique. L'intranet de l'INFC comprend une liste de ressources ergonomiques, une foire aux questions sur l'ergonomie et le mobilier, ainsi que des conseils et astuces pour aménager un poste de travail à domicile. Des efforts supplémentaires sont prévus pour répondre aux besoins ergonomiques des employés avec l'aide du nouveau Centre d'expertise sur l'accessibilité.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Obstacle 3.1 : Il y a un besoin croissant en technologies adaptées pour aider les personnes handicapées dans leur travail

Fourniture de matériel

Tous les employés disposent du matériel standard nécessaire pour travailler au bureau et à la maison, qui comprend au minimum une tablette, une station d'accueil, deux moniteurs, un clavier, une souris, un iPhone, une chaise et un bureau. Les employés qui ont besoin d'un soutien supplémentaire sont invités à en parler à leur gestionnaire et à faire part de leurs besoins à l'équipe responsable des TIC du Ministère. Des efforts supplémentaires seront déployés pour fournir aux employés les technologies appropriées, avec l'aide du nouveau Centre d'expertise sur l'accessibilité.

Obstacle 3.2 : La collaboration axée sur la personne présente des défis dans un environnement hybride

Bons débuts de Microsoft (MS) Teams

La mise en place de MS Teams et l'amélioration continue du logiciel, ainsi que la façon dont nous l'utilisons, ont augmenté la capacité de collaboration avec les collègues, qu'ils soient à la maison ou au bureau. La mise en place et l'utilisation de MS Teams Live pour les présentations en est un bon exemple. Cette fonctionnalité permet d'offrir beaucoup plus de fonctions d'accessibilité, ainsi qu'une interaction accrue entre le présentateur et les participants. Des efforts supplémentaires sont prévus pour fournir aux employés les technologies appropriées, avec l'aide du nouveau Centre d'expertise sur l'accessibilité.

Obstacle 3.3 : Les connaissances sont fragmentées et la formation fonctionnelle est limitée sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité des TIC

Une formation plus poussée est nécessaire

L'équipe d'apprentissage en technologies de l'information a commencé à travailler sur la formation sur l'accessibilité et fournit régulièrement des conseils et des astuces aux employés d'INFC. Par exemple, elle a organisé des séances d'information ayant pour thème l'accessibilité numérique sur le lieu de travail pour tout le personnel, avec l'aide de l'équipe chargée de l'équité en matière d'emploi, actuellement responsable de l'accessibilité.

Les équipes responsables des TIC ont reconnu la nécessité d'une formation plus poussée sur l'accessibilité afin de pouvoir soutenir les employés. Le nouveau Centre d'expertise sur l'accessibilité travaillera avec l'équipe afin d'élaborer un plan d'apprentissage axé sur les rôles pour toutes les équipes, dans le but de garantir une base commune de sensibilisation, de connaissances et d'expertise en matière d'accessibilité des TIC.

Obstacle 3.4 : Les utilisateurs disposent de moyens limités pour fournir une rétroaction régulière sur les questions d'accessibilité propres aux TIC

Sondage sur la satisfaction de la clientèle

Un certain suivi de la rétroaction des usagers est effectué au moyen du sondage annuel sur la satisfaction de la clientèle de GI-TI et des services sécurité, mais les équipes responsables des TIC reconnaissent la nécessité de disposer d'un mécanisme officiel de rétroaction, notamment pour le suivi et l'examen des problèmes d'accessibilité.

Les Services de technologie de l'information prévoient s'assurer que la rétroaction et les demandes d'assistance relatives à l'accessibilité des TIC sont classées comme telles dans les solutions de tickets liés à la gestion des services utilisées par les équipes responsables des TIC, et qu'un processus de compte rendu de rétroaction est établi par l'équipe de gouvernance des TIC.

Communications, autres que les TIC

Obstacle 4.1 : L'information n'est pas toujours accessible à tous les employés

L'information envoyée aux employés respecte les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité

La Direction générale des communications continuera à veiller à ce que l'information ministérielle envoyée aux employés respecte les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité, tout en fournissant des conseils aux propriétaires de contenu, s'il y a lieu.

Veiller à ce que tous les modèles ministériels respectent les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité

La Direction générale des communications veillera à ce que les modèles ministériels respectent les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité en fournissant des conseils et des lignes directrices aux propriétaires de modèles.

Améliorer l'accessibilité de l'intranet d'INFC

La Direction générale des communications continuera à améliorer l'accessibilité du contenu de l'intranet d'INFC.

Améliorer l'accessibilité des données ministérielles

Le dirigeant principal des données examinera les pratiques de gestion des données d'entreprise afin d'améliorer l'accessibilité des formats, des outils, des principes et des pratiques, un travail essentiel à l'accessibilité des données d'INFC.

Obstacle 4.2 : Les événements et activités du Ministère ne sont pas toujours inclusifs et accessibles à tous les employés

MS Teams

La mise en place de Microsoft (MS) Teams et l'amélioration continue des fonctionnalités du logiciel, ainsi que la façon dont nous l'utilisons, ont augmenté la capacité de collaboration avec les collègues, qu'ils soient à la maison ou au bureau. La fonctionnalité MS Teams Live pour les présentations offre de nombreuses fonctions d'accessibilité supplémentaires, ainsi qu'une interaction accrue entre le présentateur et les participants (p. ex. réunions de tout le personnel ou séances d'information).

Promouvoir les pratiques exemplaires et les ressources

La Direction générale des communications promouvra les pratiques exemplaires et les ressources lors de la planification d'événements et d'activités internes et externes afin de les rendre plus inclusifs et accessibles.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Obstacle 5.1 : On consulte les personnes handicapées après la passation de marchés au lieu de les mobiliser dès le début du processus

Collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada

L'équipe des Services d'approvisionnement continuera à collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada et à suivre les lignes directrices relatives à la participation des personnes handicapées aux étapes de conception des plans d'approvisionnement.

Obstacle 5.2 : Le processus relatif à l'acquisition des services de fournisseurs de services externes est complexe

Soutien offert à la clientèle

L'équipe des Services d'approvisionnement s'efforce d'améliorer en permanence la manière dont elle soutient ses clients, en leur fournissant des lignes directrices et des conseils au cas par cas.

Établir des contrats pour l'accessibilité

Créer un contrat ministériel pour les services d'ergothérapie/ergonomie et travailler avec le nouveau Centre d'expertise sur l'accessibilité afin de réfléchir à d'autres contrats à conclure avec des fournisseurs externes susceptibles d'améliorer l'accessibilité.

Rendre accessible l'information sur les processus d'approvisionnement

Travailler avec le nouveau Centre d'expertise sur l'accessibilité afin de mettre à jour l'information relative aux processus d'approvisionnement pour s'assurer qu'elle est accessible.

Obstacle 5.3 : Il est difficile de cibler des activités d'approvisionnement en faveur des groupes sous-représentés

Projet pilote : attribution de marchés pour l'examen des systèmes d'emploi (ESE)

En réponse à l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale, lancé par le greffier du Conseil privé et le secrétaire du Cabinet en 2021, INFC a confirmé son engagement à participer à des activités visant à créer un changement positif.

L'une de ces initiatives consiste à réfléchir à la manière dont l'organisation peut envisager de mettre en œuvre des pratiques sociales en matière d'approvisionnement. Cette réflexion a commencé par l'attribution de marchés pour notre ESE et on espérait que ce projet pilote aurait un effet positif sur la participation des entreprises dirigées par des minorités ou appartenant à des minorités non seulement à ce processus d'attribution de marchés pour cet ESE, mais aussi à tous les processus d'approvisionnement. Pour tenter de comprendre pourquoi ces types d'entreprises rencontrent des obstacles à la passation de marchés avec le gouvernement ou sont incapables de se voir attribuer des marchés, nous avons examiné et adapté les critères d'évaluation des marchés publics. Notre but

est d'intégrer l'expérience vécue dans le processus d'approvisionnement afin de mieux comprendre les difficultés et les obstacles qui existent. Nous sommes conscients qu'il est utile d'avoir des points de vue différents afin d'améliorer notre approche en matière d'approvisionnement au profit d'INFC en tant qu'organisation et du grand public canadien.

Conception et prestation de programmes et de services

Obstacle 6.1 : La conception des politiques donne régulièrement la priorité à d'autres préoccupations plutôt qu'à l'accessibilité

Travail sur l'analyse comparative entre les sexes plus

La nécessité de consulter les personnes handicapées et les intervenants en matière d'accessibilité a été soulignée afin de déterminer comment l'accessibilité pourrait être mieux intégrée à la conception des politiques. En outre, il y a du travail à faire pour inclure l'accessibilité dans les facteurs analysés à travers le prisme climatique intégré.

En ce qui concerne les nouveaux programmes, le Ministère examinera les moyens d'encourager l'accessibilité au-delà des normes minimales prévues.

Obstacle 6.2 : Les exigences en matière d'accessibilité des programmes sont peu claires

La Direction générale des programmes pour les collectivités et les infrastructures a défini le travail à faire :

- effectuer une évaluation des programmes de base pour déterminer s'il existe des préjugés et des obstacles à l'accessibilité;
- prévoir des indicateurs et des paramètres de rendement spécifiques à l'accessibilité dans les nouveaux programmes;
- s'assurer que les documents et les portails des programmes sont accessibles et conformes aux normes sur le langage clair et la conception de sites Web accessibles, faire en sorte que tous les programmes soient disponibles dans de multiples canaux de prestation de services et veiller à la disponibilité de formats de rechange pour les documents et le matériel;
- travailler avec les services juridiques et les unités responsables de la passation de marchés pour élaborer un modèle de formulation à inclure dans l'énoncé des travaux et les critères de sélection concernant la facilité d'utilisation par tous les Canadiens en tant qu'obligation contractuelle.

Obstacle 6.3 : On constate des lacunes dans la disponibilité de l'information, des données et l'existence de mécanismes de rétroaction continue sur l'accessibilité

Questions spécifiques à l'accessibilité

Pour surmonter cet obstacle, l'équipe responsable des données et de l'analyse au sein de la Direction générale des politiques et des résultats a intégré des questions spécifiques à l'accessibilité à l'enquête sur les infrastructures publiques essentielles du Canada (IPEC). Ces questions ont été incluses dans l'enquête sur les IPEC pour 2020 et le seront pour 2022.

Réfléchir à la manière d'élargir la collecte d'information et de données et de maximiser leur utilisation

Le nouveau dirigeant principal des données réfléchira à la manière d'élargir la collecte de données et de tirer parti des points de données qui existent déjà.

Consultations

Le nouveau dirigeant principal des données prévoit mener des consultations avec le Centre d'expertise d'Emploi et Développement social Canada et le Comité sur l'accessibilité d'INFC afin de déterminer les comités consultatifs/réseaux d'intervenants qui peuvent donner des conseils sur les principes de la conception accessible et aider à les intégrer, dans le but de mettre en place un mécanisme de consultation.

Obstacle 6.4 : Les connaissances sur l'accessibilité sont fragmentées et la formation fonctionnelle à cet égard est limitée pour élaborer des politiques et des programmes

Il faut davantage de sensibilisation à l'accessibilité et de formation à cet égard

Il est nécessaire de continuer à offrir et à élargir la formation sur l'accessibilité dans les secteurs des politiques et des programmes. Le nouveau Centre d'expertise sur l'accessibilité travaillera avec les représentants des secteurs des politiques et des programmes afin d'élaborer une base commune de sensibilisation, de connaissances et d'expertise en matière d'accessibilité à fournir à leurs employés.

Transport

Comme nous l'avons mentionné plus haut, nous sommes conscients que des obstacles à l'accessibilité des transports peuvent exister pour les personnes handicapées travaillant à INFC. Le Ministère reste déterminé à améliorer la qualité de vie des Canadiens en investissant dans les infrastructures afin de rendre les collectivités plus inclusives et durables. Toutefois, ce domaine prioritaire prévu par la *Loi canadienne sur l'accessibilité* ne relève pas du champ d'application du présent Plan.

Conclusion

Le Plan d'accessibilité d'INFC est une étape importante pour veiller à ce que les employés vivant avec un handicap occupent pleinement leur place au sein de la fonction publique fédérale et qu'ils y trouvent un milieu de travail exempt d'obstacles.

Dans l'esprit de la stratégie « Rien sans nous », une série de consultations a été organisée dans l'ensemble du Ministère, invitant les personnes handicapées, les gestionnaires et les alliés à transmettre des renseignements et des commentaires qui pourraient être utiles pour reconnaître et éliminer les obstacles à l'accessibilité et pour prévenir de nouveaux obstacles.

Le Plan d'accessibilité d'INFC est fondé sur le résultat de ces consultations. Il n'aurait pas pu être élaboré sans le soutien et l'engagement continus des employés handicapés et des gestionnaires, qui ont aidé à déterminer les outils dont ils ont besoin pour mieux soutenir leurs employés.

Dès le départ, l'objectif d'INFC a été d'utiliser la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et le présent Plan comme point de départ pour engager des conversations productives, prendre un moment pour réfléchir au capacitisme et aux nombreuses façons dont il se manifeste pour les personnes handicapées, mais aussi favoriser des changements significatifs qui leur seront bénéfiques.

Pour atteindre cet objectif, le Ministère s'efforcera non seulement d'éliminer ces obstacles, mais examinera également les facteurs aggravants qui sous-tendent le handicap et entamera des discussions sur ce que signifie réellement l'accessibilité.

INFC se réjouit de continuer à réaliser des progrès dans la réalisation de ces objectifs et dans la concrétisation de l'engagement de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040.

Glossaire

Accessibilité

Qualité d'un environnement qui permet à une personne d'y accéder avec facilité.

Accessible

Relativement aux personnes handicapées, se dit d'un lieu où l'on peut se rendre facilement, d'un environnement où l'on s'oriente facilement ou d'un programme ou d'un service facile à obtenir.

Auto-identification

Affirmation par une personne de son appartenance à un groupe ou à une catégorie de personnes (nom).

Capacitisme

Attitude de préjugés et de discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap.

Discrimination

Traitement injuste ou préjudiciable envers une personne ou un groupe de personnes qui les empêche d'avoir pleinement accès aux occasions et aux avantages auxquels ont accès d'autres membres de la société (nom).

Égalité

Principe qui consiste à traiter toutes les personnes de façon identique en assurant leur accès aux mêmes ressources et occasions (nom). L'égalité ne mène pas nécessairement à des résultats justes puisqu'elle ne tient pas compte des expériences uniques et des différentes situations des personnes.

Équité

Principe qui consiste à tenir compte des expériences uniques et des différentes situations des personnes, et à leur assurer l'accès aux ressources et aux occasions nécessaires à l'obtention de résultats justes (nom). L'équité vise l'élimination des disparités et des disproportions qui découlent des injustices et de l'oppression tant historiques que contemporaines.

Mesure d'adaptation

Dans le contexte du travail, mesure prise par la direction en fonction des circonstances personnelles d'un ou d'une membre du personnel et conçue pour lui permettre de s'acquitter de ses tâches et de participer pleinement aux activités liées au travail (nom). L'acquisition ou la modification d'équipement, de logiciels ou d'appareils, la modification de l'horaire de travail, l'autorisation du télétravail et la prestation de services de soutien sont des exemples de mesures d'adaptation.

Obstacle

Tout élément – notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique – qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles (tel que défini dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*).

Groupes désignés

Les groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités visibles.

Handicap

Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société (nom). Il convient d'éviter d'utiliser le terme « handicapé » (nom), car il est considéré comme obsolète.

Inclusion

Pratique permettant de mener, par des mesures proactives, à la création d'un environnement où les personnes se sentent accueillies, respectées et valorisées tout en favorisant un sentiment d'appartenance et la participation de tout le monde (nom). Cette pratique mise sur la transformation de l'environnement par l'élimination des obstacles pour que chaque personne puisse avoir un accès égal (ou de préférence, un accès équitable) aux occasions et aux ressources et atteindre son plein potentiel.

Microagression

Commentaire ou action qui est perçu comme étant une expression subtile d'un préjugé défavorable contre une personne ou un groupe de personnes (nom). Les microagressions sont généralement indirectes et peuvent être non intentionnelles. Elles visent souvent les membres d'un groupe marginalisé ou minoritaire.

Minorité

Groupe de personnes ayant des caractéristiques communes qui diffèrent de celles de la population majoritaire ou dominante, et qui font souvent l'objet de discrimination ou d'exclusion (nom). Le terme « minorité » n'est pas universellement accepté, car il est généralement compris comme limitant le concept à des chiffres, alors qu'il s'agit en fait plus souvent du pouvoir détenu par un groupe dominant.

Modèle médical du handicap

Modèle qui considère le handicap comme une déficience, une maladie ou un traumatisme dont souffre une personne. Le handicap est considéré comme une aberration par rapport aux caractéristiques et traits normaux. Pour avoir une bonne qualité de vie, ces déficiences doivent être soignées, corrigées ou complètement éliminées. Les professionnels des soins de santé et des services sociaux sont les seuls à pouvoir corriger ou modifier ces déficiences.

Obstacle systémique

Obstacle qui découle de systèmes, de pratiques, des politiques, de traditions ou de cultures en apparence neutres, et qui désavantage certaines personnes ou certains groupes de personnes (nom). Les obstacles systémiques désavantagent les groupes minoritaires, les groupes racisés, les personnes handicapées, les personnes des communautés LGBTQ2+, les personnes autochtones et d'autres groupes marginalisés. Les obstacles systémiques sont présents dans toutes les sphères de la société, telles que l'emploi, l'éducation, les institutions et les soins de santé. Les obstacles systémiques ne sont pas nécessairement mis en place intentionnellement, mais ils sont tout de même réels et doivent être éliminés.

Personne handicapée

Personne ayant une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de la communication, ou une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, qui nuit à sa participation pleine et égale dans la société lorsqu'elle est confrontée à un obstacle (nom, expression). Le pluriel de l'adjectif « handicapé » est utilisé dans des expressions telles que « personnes handicapées » pour souligner la diversité des handicaps présents au sein d'un groupe. Les termes « handicapé » ou « handicapée » employés comme noms peuvent être jugés offensants.

Préjugé inconscient

Jugement préconçu que porte inconsciemment une personne et qui influence sa perception ou son comportement envers une autre personne ou un groupe de personnes (nom). Les préjugés inconscients sont influencés par l'origine, la culture et les expériences personnelles d'une personne. Ils peuvent se manifester par un favoritisme ou une discrimination à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes sur la base de caractéristiques telles que la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la capacité/le handicap, l'âge, la religion ou le statut socio-économique.

Stigmatisation

Désapprobation d'une personne ou d'un groupe, ou discrimination à son égard, fondée sur des caractéristiques perçues qui servent à distinguer cette personne ou ce groupe des autres membres de la société.