



Plan sur l'accessibilité d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada pour 2023-2025

Cette publication est également offerte en ligne à : <https://ised-isde.canada.ca/site/accessibility-at-ised/en/2023-2025-innovation-science-and-economic-development-canada-accessibility-plan>

Pour obtenir un exemplaire de cette publication ou un format substitut (Braille, gros caractères), veuillez remplir le formulaire de demande de publication : www.ic.gc.ca/demande-publication ou communiquer avec :

Centre de services aux citoyens d'ISDE

Innovation, Sciences et Développement économique Canada
Édifice C.D.-Howe
235, rue Queen
Ottawa, ON K1A 0H5
Canada

Téléphone (sans frais au Canada) : 1-800-328-6189

Téléphone (international) : 613-954-5031

ATS (pour les personnes malentendantes) : 1-866-694-8389

Les heures de bureau sont de 8 h 30 à 17 h (heure de l'Est)

Courriel : ISDE@ised-isde.gc.ca

Autorisation de reproduction

À moins d'indications contraires, 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 du ministère de l'Industrie, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information reproduite, que le ministère de l'Industrie soit mentionné comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie ayant été faite en collaboration avec le ministère de l'Industrie ou avec son consentement.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans cette publication à des fins commerciales, veuillez demander l'affranchissement du droit d'auteur de la Couronne : www.ic.gc.ca/demande-droitdauteur ou communiquer avec le Centre de services aux citoyens d'ISDE, aux coordonnées ci-dessus.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie, 2022.

N° de catalogue : lu1-31F-PDF

Papier: lu1-31F

N.B. Dans cette publication, la forme masculine désigne tant les femmes que les hommes.

Also available in English under the title The 2023–2025 Innovation, Science and Economic Development Canada Accessibility Plan



Table des matières

Renseignements généraux	3
Résumé.....	4
Vision de l'accessibilité ISDE adhérera aux principes suivants dans la mise en œuvre du Plan :	6
Domaines figurant à l'article 5 de la Loi	7
La culture	7
L'emploi.....	11
L'environnement bâti	15
Les technologies de l'information et des communications (TIC)	18
Les communications, autres que les TIC.....	20
L'acquisition de biens, de services et d'installations	22
La conception et la prestation de programmes et de services	24
Le transport.....	26
Consultations	26
Méthodologie des consultations	26
Gouvernance	27
Reconnaissance et élimination des obstacles ainsi que prévention des nouveaux obstacles	27
Établissement de rapports et surveillance	29
Prochaines étapes	29
Annexe A – Progrès réalisés en matière d'accessibilité à Innovation, Sciences et Développement économique Canada	30
Annexe B : Liste des questions posées lors des consultations au sujet du Plan sur l'accessibilité d'ISDE	38

Renseignements généraux

Remarque : Le *Plan sur l'accessibilité d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada pour 2023-2025* (le Plan) est conforme à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et au [Règlement canadien sur l'accessibilité](#) (le Règlement) pour ce qui est de la présentation et du contenu. Le Plan a été rédigé en langage simple, clair et concis, comme l'exige le Règlement.

Le Secrétariat de l'accessibilité d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) tient à souligner la précieuse contribution des personnes suivantes :

- les membres du Réseau des personnes handicapées d'ISDE;
- les membres du Groupe de rétroaction sur l'accessibilité d'ISDE;
- les employés de tous les niveaux à ISDE;
- les représentants d'autres ministères et organismes fédéraux ainsi que du secteur privé;
- l'équipe de la haute direction d'ISDE, sans qui un changement de culture à ISDE ne serait pas possible.

À ISDE, le directeur général des Ressources humaines, appuyé par le Secrétariat de l'accessibilité, est chargé de recevoir des commentaires au sujet des obstacles à l'accessibilité et du Plan sur l'accessibilité d'ISDE pour 2023-2025. Les auteurs du Plan sont le Secrétariat de l'accessibilité et la Direction générale des ressources humaines.

Le Secrétariat de l'accessibilité travaillera avec ses partenaires de l'ensemble d'ISDE et du gouvernement du Canada afin de reconnaître et d'éliminer les obstacles, de prévenir les nouveaux obstacles, et de rédiger des rapports sur les progrès réalisés. Il travaillera de concert avec des responsables fonctionnels dans chaque domaine prioritaire et leur offrira du soutien. Le Secrétariat de l'accessibilité a aidé les responsables fonctionnels à définir des objectifs dans chaque domaine prioritaire. Une fois le Plan publié, le Secrétariat aidera les responsables fonctionnels à déterminer la manière d'atteindre les objectifs et l'identité des intervenants qui seront chargés de se pencher sur les obstacles et de les éliminer.

Les membres du public peuvent donner leur rétroaction sur les obstacles et le Plan de diverses façons :

En ligne : Les membres du public peuvent consulter la page Web [Accessibilité à Innovation, Sciences et Développement économique Canada](#) et remplir le [formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#). On peut le faire de façon anonyme.

Lien direct : ised-isde.canada.ca/accessibilite-a-isde

Courriel : Les membres du public peuvent envoyer leur rétroaction par courriel à ISDE à l'adresse ISEDAccessibilityPlan-PlanAccessibilitedISDE@ised-isde.gc.ca.

Courrier : Les membres du public peuvent poster leur rétroaction à ISDE à l'adresse ci-dessous.

Secrétariat de l'accessibilité
Innovation, Sciences et Développement économique Canada
Édifice C.D.-Howe
235, rue Queen
Tour Est, 1^{er} étage
Ottawa (Ontario) K1A 0H5
Canada

Téléphone : Les membres du public peuvent appeler le Centre de services aux citoyens d'ISDE pendant les heures d'ouverture, soit de 8 h 30 à 17 h (heure de l'Est).

Téléphone (sans frais au Canada) : 1-800-328-6189

Téléphone (Ottawa) : 613-954-5031

ATS : 1-866-694-8389

Télécopieur : Les membres du public peuvent communiquer avec le Centre de services aux citoyens d'ISDE par télécopieur au 343-291-1913.

Les employés d'ISDE peuvent utiliser le formulaire interne de rétroaction sur l'accessibilité pour signaler des obstacles. Ils pourront accéder à ce formulaire à partir de la page d'accueil du site intranet d'ISDE, une fois qu'ils auront ouvert une session sur leur appareil d'ISDE.

Certaines personnes pourraient vouloir donner leur rétroaction à l'aide d'un média substitut. Le cas échéant, elles peuvent communiquer avec le Secrétariat de l'accessibilité par courriel, par la poste, par téléphone, par télécopieur ou au moyen du formulaire en ligne pour prendre les dispositions appropriées.

ISDE accusera réception de la rétroaction fournie sur l'accessibilité à l'aide du même mode de communication employé, conformément aux [normes de service du Centre de services aux citoyens d'ISDE](#). ISDE n'accusera pas réception de la rétroaction envoyée de façon anonyme, mais la traitera de manière appropriée.

Résumé

Le *Plan sur l'accessibilité d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada pour 2023-2025* (le Plan) détaille les pratiques et les programmes qui ont été mis en place au Ministère afin de reconnaître et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité ainsi que de prévenir de nouveaux obstacles. Par ces mesures, Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) pourra être un ministère accessible et exempt d'obstacles pour tout le monde.

Le Plan explique d'abord la [vision qu'a le Ministère de l'accessibilité](#). ISDE est résolu à respecter, voire dépasser, les exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la Loi) et à reconnaître et à éliminer les obstacles de même qu'à prévenir les nouveaux obstacles au sein de ses milieux de travail.

Comme l'exige le [Règlement canadien sur l'accessibilité](#) (le Règlement), le Plan traite de chaque domaine prioritaire énuméré à l'[article 5 de la Loi](#). Chaque section consacrée à

un domaine prioritaire présente les apprentissages issus des consultations menées auprès des personnes en situation de handicap, les progrès d'ISDE en matière d'accessibilité dans le domaine et les objectifs à atteindre pour 2023-2025. L'[annexe A](#) propose d'autres informations sur les progrès réalisés dans chaque domaine prioritaire.

Les objectifs en matière de [culture](#) visent à changer les mentalités et les comportements capacitistes au sein du Ministère. Dans cette optique, la Direction générale des ressources humaines s'emploiera à soutenir la direction, à élaborer des stratégies, ainsi qu'à proposer de la documentation et de la formation aux employés d'ISDE.

Au chapitre de [l'emploi](#), les objectifs immédiats comprennent notamment l'établissement de nouveaux bassins de solides talents externes pour embaucher des personnes handicapées, la création d'un programme de perfectionnement des cadres axé sur les groupes sous-représentés en quête d'équité, et la préparation en vue des changements à apporter aux politiques et aux procédures de dotation prévues par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Pour ce qui est de [l'environnement bâti](#), les objectifs consistent à rendre la signalisation et les toilettes accessibles et à aménager des salles de recueillement dans chaque bâtiment.

Au chapitre des [technologies de l'information et des communications](#), les objectifs comprennent notamment l'offre d'une formation sur la manière de rendre les documents accessibles, la promotion de l'utilisation de logiciels, d'outils et de produits de communication accessibles, et l'adoption de mesures qui permettront de s'assurer que toutes les réunions hybrides sont accessibles.

Dans le domaine des [communications](#), les objectifs consistent notamment à suivre les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'accessibilité de la communication, et à s'assurer que des services d'interprétation en langue des signes, de sous-titrage codé et d'interprétation simultanée à distance en français et en anglais sont offerts pour tous les événements ministériels.

En matière [d'acquisition](#), les objectifs généraux comprennent l'établissement au Ministère d'offres à commandes pour les services d'accessibilité, l'achat de biens et de services accessibles, et l'obligation pour les fournisseurs de services contractuels de produire des documents entièrement accessibles, dans les deux langues officielles.

Les objectifs en matière de [conception et de prestation de programmes et de services](#) viseront à rendre tous les programmes et les services d'ISDE accessibles aux clients et aux employés. Les objectifs globaux comprennent l'obligation pour les employés du service à la clientèle de suivre une formation sur l'accessibilité, le déploiement d'efforts pour accroître la sensibilisation à l'égard des méthodes de communication de remplacement et des services d'interprétation en langue des signes à distance par vidéo, ainsi que la création de formulaires remplissables accessibles en format Microsoft Word.

Par la suite, le Plan expose le [processus de consultation](#) et ses résultats, comme l'exigent la Loi et le Règlement. La section sur les consultations porte sur la méthodologie et fait état des principales conclusions.

Puis, le Plan présente les procédures de [gouvernance](#) qui permettront de reconnaître et d'éliminer les obstacles ainsi que de prévenir les nouveaux obstacles; de préparer des rapports sur l'accessibilité; et d'assurer le suivi des progrès.

Le Plan conclut en confirmant qu'ISDE continuera d'évoluer et d'adapter ses rapports d'étape et ses plans d'accessibilité pour répondre aux besoins des employés et des clients en situation de handicap et se conformer au *Règlement canadien sur l'accessibilité*.

Vision de l'accessibilité ISDE adhérera aux principes suivants dans la mise en œuvre du Plan :

- ISDE mettra en œuvre son plan sur l'accessibilité conformément à l'esprit et aux principes de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (2019) pour rendre notre ministère exempt d'obstacles.
- ISDE fera preuve d'innovation, de compassion et de détermination pour faciliter l'inclusion des personnes handicapées dans tous les secteurs du portefeuille de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique.
- ISDE créera des espaces accessibles et sûrs pour tout le monde, particulièrement pour les personnes en situation de handicap, en changeant les mentalités et en intégrant l'accessibilité dans sa culture et ses pratiques.
- Tous les employés d'ISDE comprendront et assumeront leur rôle dans la promotion d'une approche anti-capacitiste de collaboration, d'engagement et de prestation de programmes et de services.
- Les personnes handicapées se sentiront incluses et développeront un sentiment d'appartenance à ISDE.

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (la Loi) fait fond sur la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) et permettra au gouvernement du Canada de créer des environnements plus accessibles pour tout le monde, en particulier pour les personnes handicapées.

Dans le Plan, ISDE fera la preuve que l'accessibilité est importante pour tout le monde :

- les personnes avec des incapacités temporaires, épisodiques ou permanentes, qu'elles soient connues ou inconnues;
- les personnes avec des incapacités visibles ou invisibles;
- les personnes sans incapacités qui pourraient un jour devenir handicapées en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'un traumatisme de nature physique, psychologique, émotionnel ou autre;
- les personnes qui prennent soin des personnes handicapées, comme les parents, les membres de la famille, les amis, les fournisseurs de soins rémunérés et les bénévoles;
- les personnes qui ont des relations professionnelles avec des personnes handicapées, comme les gestionnaires, les cadres, les consultants, les professionnels des ressources humaines ou de la technologie de l'information, les collègues, les intervenants et les clients.

L'objectif de la Loi est de faire du Canada, d'ici le 1^{er} janvier 2040, un pays exempt d'obstacles dans les domaines de compétence fédérale par la reconnaissance et l'élimination d'obstacles ainsi que la prévention de nouveaux obstacles dans des

domaines prioritaires. Bien que la « culture » ne soit pas un domaine prioritaire aux termes de la Loi, ISDE l'a incluse pour tenir compte des progrès déjà réalisés dans ce domaine et souligner son engagement en faveur d'un changement de culture plus vaste, y compris dans le système et les attitudes. Lorsque nous intégrons l'accessibilité dans notre culture, il devient plus facile pour tout le monde de se comporter et de travailler de manière inclusive. Nous devons nous assurer que notre ministère, notre travail et toutes nos interactions sont accessibles et inclusifs pour tous les employés et les Canadiens, peu importe leur origine ou leurs besoins.

Pour de plus amples renseignements sur le processus de rétroaction du Ministère, veuillez consulter la Description du processus de rétroaction d'ISDE pour 2023-2025.

Domaines figurant à l'article 5 de la Loi

La section qui suit présente un à un les domaines prioritaires de notre plan. Les domaines prioritaires sont la culture; l'emploi; l'environnement bâti; les technologies de l'information et des communications; les communications, autres que les technologies de l'information et des communications; l'acquisition de biens, de services et d'installations; la conception et la prestation de programmes et de services; et le transport. Les progrès d'ISDE en matière d'accessibilité et les objectifs à atteindre pour 2023-2025 sont exposés pour chaque domaine.

La culture

ISDE s'efforce de créer, pour ses employés et ses clients, une culture où l'accessibilité est la norme. La rétroaction reçue lors des consultations d'ISDE sur l'accessibilité montre que d'inclure dès le début les personnes en situation de handicap est la meilleure façon de veiller à ce que nous servions les Canadiens de manière inclusive et accessible.

On a inclus la « culture » dans le Plan comme domaine prioritaire particulier afin de souligner l'importance de l'accessibilité au sein d'une culture inclusive à ISDE.

Résultat général : La culture positive et inclusive d'ISDE fait la promotion de l'accessibilité comme élément essentiel dans tous les domaines et les aspects du milieu de travail.

Obstacles constatés dans le domaine de la culture

La culture est le thème qui est le plus ressorti de toutes les consultations. Nous avons appris qu'il était important de créer dès le départ des outils, des projets, des présentations et des documents accessibles, et de veiller à ce que les réunions (virtuelles et en personne) soient pleinement accessibles. Dans l'ensemble, il est important de faire valoir que l'accessibilité est l'affaire de tout le monde et qu'elle doit devenir la norme partout au Ministère.

Nous avons appris que notre culture doit apaiser les craintes et réduire la stigmatisation en ce qui concerne les mesures d'adaptation. Les participants ont mentionné à quel point le processus d'auto-identification pouvait être difficile ou désagréable pour les personnes ayant des incapacités invisibles. Ils ont également indiqué que les facteurs culturels pouvaient dissuader les gens à divulguer leurs incapacités et à demander ce dont ils ont

besoin. L'objectif d'ISDE est d'améliorer la culture pour qu'elle soit plus inclusive et qu'elle offre plus de soutien aux personnes handicapées. Nous avons aussi appris que les comportements et le langage capacitistes devaient diminuer dans tout le Ministère, notamment dans les réunions, les documents et les interactions interpersonnelles.

Nous avons appris au fil des consultations que les employés d'ISDE ayant des incapacités considèrent les comportements capacitistes comme l'un des obstacles à l'accessibilité les plus importants et les plus néfastes, en particulier pour les personnes ayant des incapacités invisibles. ISDE prend des mesures pour s'assurer que ses employés sont outillés pour reconnaître les comportements capacitistes et y mettre fin.

Progrès en matière d'accessibilité dans le domaine de la culture à ISDE

La section suivante détaille les progrès réalisés au chapitre de la culture à ISDE. L'accessibilité a régulièrement fait l'objet de discussions aux réunions de gestion des sous-ministres. Consultez l'[annexe A](#) pour plus de détails et d'informations sur chaque initiative, programme et ressource.

Réseau des personnes handicapées

Le Réseau des personnes handicapées d'ISDE est chapeauté par son président et le champion de l'accessibilité. La vision du Réseau est d'établir, pour les personnes en situation de handicap, une communauté sécuritaire, inclusive et accessible qui leur permet de raconter leurs expériences vécues, de s'éduquer et d'éduquer leurs collègues, et de plaider en faveur de changements liés à l'accessibilité et aux incapacités à ISDE.

Programme des ambassadeurs de l'accessibilité

Les employés à l'échelle du Ministère peuvent se porter volontaires comme ambassadeurs de l'accessibilité pour aider à la mise en œuvre de pratiques accessibles au sein de leur propre équipe ou secteur. Les ambassadeurs sont formés par le Secrétariat de l'accessibilité et participent à une communauté de pratique virtuelle pour rester au fait des dernières approches en matière d'accessibilité.

Groupe de rétroaction sur l'accessibilité

Ce groupe, qui se réunit toutes les deux semaines, est constitué d'employés handicapés et de leurs alliés. Ceux-ci se portent volontaires pour assister à des présentations d'employés d'ISDE qui souhaitent obtenir des conseils sur l'accessibilité en lien avec leurs programmes, leurs politiques et leurs processus.

Formation « L'accessibilité est importante à ISDE »

ISDE a demandé que tous les employés suivent une formation sur l'accessibilité avant juin 2022 afin d'appuyer la mise en place d'un effectif anti-capacitiste. La formation sur l'importance de l'accessibilité à ISDE est une formation en ligne à rythme libre élaborée par le Secrétariat de l'accessibilité d'ISDE en juin 2020. La formation enseigne aux employés les mesures à prendre pour s'acquitter de leur responsabilité de contribuer à l'établissement d'un milieu accessible.

Semaine nationale de l'accessibilité

Pour la Semaine nationale de l'accessibilité en mai 2022, ISDE a organisé divers événements sur l'accessibilité pour ses employés. Le thème était « Bâtir une fonction publique accessible : Progresser ensemble ».

Wikis du Centre d'accessibilité et du Centre d'apprentissage sur l'accessibilité

À l'été 2020, ISDE a lancé les wikis du Centre d'accessibilité et du Centre d'apprentissage sur l'accessibilité, où les employés d'ISDE peuvent obtenir de l'information sur l'accessibilité au Ministère.

Inclusion de l'accessibilité dans la trousse d'intégration d'ISDE

L'objectif d'ISDE est d'appuyer l'orientation des nouveaux employés et étudiants dès leur arrivée. La Direction générale des ressources humaines a créé des séances d'information préenregistrées sur les rôles et les fonctions des unités de travail d'ISDE comme substitut aux séances d'orientation en personne.

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) actualisée à ISDE

Le Réseau de l'ACS Plus d'ISDE œuvre à renforcer l'outil d'ACS Plus pour le rendre accessible en y ajoutant des ressources, de la formation et des outils propres à ISDE. En 2023, ISDE élaborera et publiera sur ses pages Web un questionnaire et un manuel d'ACS Plus actualisés.

Analyse des résultats d'ISDE au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Les employés d'ISDE ont participé au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), mené annuellement par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Les résultats de 2020-2021 provenant des groupes en quête d'équité, dont les employés handicapés, ont été analysés, puis communiqués à tous les employés d'ISDE. On continuera d'encourager les employés d'ISDE à répondre chaque année au sondage.

Passeport pour l'accessibilité

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, élaboré par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, est à la portée de tous les employés d'ISDE. Ce passeport aide les employés en situation de handicap à faire face aux obstacles qui se présentent à eux et à cerner leurs besoins en matière d'accès en milieu de travail.

Objectifs dans le domaine de la culture pour 2023-2025

Le Plan a été rédigé avec l'appui de personnes handicapées. Les objectifs en matière de culture n'auraient pu être définis sans les renseignements qu'elles ont fournis au sujet des obstacles. Le Plan a été conçu pour répondre aux besoins de tous les employés et les clients d'ISDE.

Tableau 1 : Objectifs dans le domaine de la culture pour 2023

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Fournir de la documentation sur les comportements capacitistes à tous les employés d'ISDE pour favoriser des comportements et des mentalités axés sur l'accessibilité, et promouvoir la formation sur l'importance de l'accessibilité à ISDE.	Direction générale des ressources humaines, Secrétariat de l'accessibilité d'ISDE
Objectif 2 : Encourager chaque membre de la direction à suivre une formation sur l'accessibilité et le capacitisme.	Direction générale des ressources humaines, champion de l'accessibilité à ISDE
Objectif 3 : Mettre en œuvre la stratégie visant à promouvoir le Guide des réunions accessibles dans l'ensemble d'ISDE. Encourager tous les secteurs à suivre le guide.	Direction générale des ressources humaines, Secrétariat de l'accessibilité d'ISDE

Tableau 2 : Objectifs dans le domaine de la culture pour 2024

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Réévaluer les objectifs en fonction des rapports et des consultations sur les obstacles.	Secrétariat de l'accessibilité d'ISDE, Direction générale des ressources humaines
Objectif 2 : Analyser les initiatives, les programmes et les communications d'ISDE pour tenir compte de l'intersectionnalité dans le contexte de l'accessibilité.	Secrétariat de l'accessibilité d'ISDE, Direction générale des ressources humaines
Objectif 3 : Publier le questionnaire et le manuel actualisés d'ISDE sur l'ACS Plus sur le site intranet du Ministère.	Secteur des stratégies et politiques d'innovation

Tableau 3 : Objectifs dans le domaine de la culture pour 2025

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Réévaluer les objectifs en fonction des rapports et des consultations sur les obstacles.	Secrétariat de l'accessibilité d'ISDE, Direction générale des ressources humaines
Objectif 2 : Élaborer et appliquer une politique sans parfum en milieu de travail pour sensibiliser tous les employés aux préoccupations relatives à la santé que peut entraîner l'utilisation de parfums.	Secrétariat de l'accessibilité d'ISDE, Direction générale des ressources humaines

L'emploi

ISDE est déterminé à établir et à favoriser un milieu de travail plus diversifié, plus sûr, plus respectueux, plus sain et plus inclusif. Bien qu'un changement de culture représente une grande partie du travail à venir, des initiatives et des outils ont été ciblés pour mieux préparer la direction à appuyer les employés et les candidats handicapés.

Résultat général : Mettre en œuvre des pratiques accessibles en matière de ressources humaines pour éliminer et prévenir les obstacles au recrutement, au maintien en poste et à la promotion de personnes handicapées.

Obstacles constatés dans le domaine de l'emploi

Lors des consultations, nous avons appris que nous devons améliorer notre processus d'embauche, y compris les mesures d'adaptation pendant le processus. D'autres efforts doivent être déployés pour rendre les pratiques d'embauche accessibles à toutes les personnes handicapées. Les participants ont mentionné qu'il était complexe pour les candidats de déclarer eux-mêmes leurs incapacités lors du processus d'embauche puisqu'il pourrait y avoir des préjugés. L'accessibilité devrait être considérée dans tous les aspects de l'embauche, notamment dans les offres proactives et permanentes de mesures d'adaptation.

Nous avons pris connaissance d'un certain nombre de cas où des aménagements n'ont pas été fournis et constaté les effets de cette situation sur l'inclusion, la sécurité et l'équité. Les participants ont indiqué qu'ils se sentaient comme un fardeau ou craignaient pour leur avancement professionnel s'ils demandaient des mesures d'adaptation. Ces sentiments et l'absence de soutien à l'égard des mesures d'adaptation font en sorte que les employés handicapés ne se sentent pas en sécurité au travail et envisagent de quitter le Ministère.

Les participants ont également souligné la nécessité d'une plus grande flexibilité concernant le lieu de travail. De nombreux participants ont indiqué qu'en milieu de travail, ils ne jouissent pas de la même sécurité (à l'égard de la COVID-19 par exemple) et du même soutien qu'à la maison.

Progrès en matière d'accessibilité dans le domaine de l'emploi à ISDE

La section suivante détaille les progrès réalisés au chapitre de l'emploi à ISDE. Consultez l'[annexe A](#) pour plus de détails et d'informations sur chaque initiative, programme et ressource.

Partenariat avec VivreTravaillerJouer

ISDE collabore avec l'organisation VivreTravaillerJouer pour embaucher des personnes ayant des déficiences intellectuelles. L'objectif est d'intégrer VivreTravaillerJouer aux options et aux stratégies de dotation permanentes d'ISDE. La deuxième campagne annuelle de VivreTravaillerJouer lancée à l'automne 2022 a mené à l'embauche de 18 personnes à ce jour.

Embauche d'étudiants

Un répertoire des étudiants d'ISDE a été créé pour recommander aux gestionnaires d'embauche des étudiants vivant en situation de handicap, y compris ceux des programmes ACT to Employ et Occasion d'emploi pour étudiants autochtones.

Recrutement intentionnel de personnes handicapées

Une approche organisationnelle a été élaborée pour recruter des personnes handicapées dans les principaux groupes professionnels d'ISDE. Ces processus d'embauche ont mis l'accent sur la création d'une expérience positive et exempte d'obstacles pour le candidat. Le bassin de talents qui en découle a fait l'objet de promotion et de mise en valeur auprès des gestionnaires d'embauche dans l'ensemble du Ministère.

De plus, ISDE a été un participant actif du Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap de la Commission de la fonction publique du Canada depuis sa création en 2019. Tous les candidats qui nous ont été proposés par la Commission depuis la création du programme ont été embauchés.

Projet de 5 000 nouvelles embauches

ISDE participe à l'initiative de la fonction publique visant à embaucher 5 000 nouvelles personnes en situation de handicap d'avril 2020 à avril 2025. D'avril 2020 à octobre 2022, ISDE a cumulé un total de 28 nouvelles embauches de personnes en situation de handicap. La cible pour cette période, selon l'estimation du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique, est de 95. ISDE continuera d'accroître le nombre de nouvelles embauches d'ici 2025.

Formation et sensibilisation des gestionnaires d'embauche

ISDE demande aux gestionnaires d'embauche de suivre le cours Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié comme condition à la subdélégation des pouvoirs de dotation.

Un nouveau type de communication, Parlons gestion des personnes, propose des mesures concrètes à intégrer dans les pratiques de gestion. ISDE a élaboré des lignes directrices sur l'établissement de comités d'embauche diversifiés et la constitution d'une équipe diversifiée et représentative.

Formation et sensibilisation des conseillers en dotation

Une formation sur les mesures d'adaptation a été élaborée et offerte aux conseillers et aux coordonnateurs en dotation. Les conseillers en dotation doivent suivre une formation obligatoire sur l'établissement de mesures d'adaptation dans le processus de dotation afin d'obtenir une promotion dans le cadre du programme de développement. On y aborde les fondements des mesures d'adaptation, le processus d'ISDE pour l'octroi de telles mesures, des scénarios pratiques, et des directives sur la manière d'interagir avec les candidats dans les discussions concernant les mesures d'adaptation.

Accessibilité dans les annonces d'emploi et les outils d'évaluation

ISDE a fait des progrès en ce qui concerne l'accessibilité des annonces d'emploi et des outils d'évaluation.

ISDE fait partie du Réseau des ambassadeurs pour l'évaluation de l'accessibilité, dirigé par le Centre de psychologie du personnel de la Commission de la fonction publique du Canada. En tant qu'ambassadeur, ISDE bénéficie de mises à jour et d'une formation offertes par des experts du domaine des mesures d'adaptation.

ISDE a élaboré de nouveaux libellés inclusifs normalisés pour les offres d'emploi visant des ressources en particulier, des priorités en matière de diversité et d'inclusion, et des possibilités destinées aux candidats en situation de handicap. Tous les emplois affichés par ISDE comprennent maintenant des formulations sur la diversité et l'inclusion de même que sur les besoins organisationnels.

Une liste de vérification de l'accessibilité a été dressée pour les offres d'emploi et les documents d'évaluation. Une approche de surveillance continue a été élaborée, des exercices de surveillance ont été menés en 2020-2021 et en 2021-2022, et les conclusions ont été communiquées aux conseillers en dotation.

Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail

Le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail a été créé pour appuyer les employés en situation de handicap à ISDE. Le Centre propose une approche centralisée pour fournir des mesures d'adaptation aux employés handicapés et faciliter le processus.

Révision du Questionnaire de départ du Ministère

Le Questionnaire de départ du Ministère fait l'objet d'améliorations en vue d'assurer son accessibilité. Le questionnaire sera communiqué aux employés d'ISDE pour en accroître la visibilité et favoriser la participation.

Objectifs dans le domaine de l'emploi pour 2023-2025

Le Plan a été rédigé avec l'appui de personnes handicapées. Les objectifs en matière d'emploi n'auraient pu être définis sans les renseignements qu'elles ont fournis au sujet des obstacles. Le Plan a été conçu pour répondre aux besoins de tous les employés et les clients d'ISDE.

Tableau 4 : Objectifs dans le domaine de l'emploi pour 2023

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Établir de nouveaux projets d'acquisition de talents externes pour l'embauche de personnes handicapées en mettant l'accent sur l'expérience du candidat, en fournissant des mesures d'adaptation opportunes et pertinentes, et en réduisant les préjugés et les obstacles dans le processus d'évaluation.	Tous les secteurs (la Direction générale des ressources humaines facilitera les démarches)
Objectif 2 : Établir et mettre en œuvre le programme « Soyez prêt à devenir EX » axé sur les groupes sous-représentés en quête d'équité, tout en formant des partenariats avec divers chasseurs de têtes et en lançant un processus d'embauche de cadres EX-01 pour pourvoir des postes particuliers.	Direction générale des ressources humaines
Objectif 3 : Préparer la mise en œuvre des nouvelles exigences relatives à l'article 36(2) de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction</i>	Direction générale des ressources humaines

Objectif	Responsabilité
<i>publique</i> , Identification des préjugés et des obstacles, qui sera prochainement ajouté dans le cadre de modifications à la Loi, en offrant de la formation et des informations aux conseillers et aux gestionnaires, en évaluant les politiques et les procédures de dotation, et en dirigeant un groupe de travail interministériel pour élaborer des outils et des produits.	
Objectif 4 : Établir une stratégie pour définir les objectifs ministériels d'embauche de personnes handicapées et en faire le suivi. Le but est non seulement d'assurer la représentation des personnes handicapées, mais également de respecter l'engagement d'ISDE dans le cadre du projet de 5 000 nouvelles embauches.	Direction générale des ressources humaines
Objectif 5 : Collaborer avec des personnes handicapées à l'amélioration du modèle de prestation de services du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail.	Direction générale des ressources humaines

Tableau 5 : Objectifs dans le domaine de l'emploi pour 2024

Objectif	Responsabilité
<p>Objectif 1 : Réévaluer les objectifs de 2024, ajuster l'approche de recrutement, et déterminer si des contrôles de gestion sont nécessaires en fonction des tendances et des informations issues des sources suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport <i>Ce que nous avons appris</i> • Modifications à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>, nouvelles lignes directrices de la Commission de la fonction publique du Canada, changements aux politiques et consultations • Conclusions du plan annuel de surveillance de la dotation 	Direction générale des ressources humaines
Objectif 2 : Finaliser la mise en œuvre des modifications à l'article 36 de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> dans les politiques et les procédures de dotation d'ISDE, notamment les modifications requises aux politiques et aux pratiques de dotation, aux exigences en matière de formation et d'information pour les conseillers et les gestionnaires, et à divers comités d'évaluation.	Direction générale des ressources humaines
Objectif 3 : Faire le suivi des objectifs ministériels d'embauche de personnes handicapées. Le but est non seulement d'assurer la représentation des personnes handicapées, mais également de respecter l'engagement d'ISDE dans le cadre du projet de 5 000 nouvelles embauches.	Direction générale des ressources humaines

Tableau 6 : Objectifs dans le domaine de l'emploi pour 2025

Objectif	Responsabilité
<p>Objectif 1 : Réévaluer les objectifs de 2025 en fonction des tendances et des informations issues des sources suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport <i>Ce que nous avons appris</i> • Modifications à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>, nouvelles lignes directrices de la Commission de la fonction publique du Canada, changements aux politiques et consultations • Conclusions du plan annuel de surveillance de la dotation 	<p>Direction générale des ressources humaines</p>
<p>Objectif 2 : Faire état des progrès réalisés à l'égard des objectifs ministériels d'embauche de personnes handicapées. Le but est non seulement d'assurer la représentation des personnes handicapées, mais également de respecter l'engagement d'ISDE dans le cadre du projet de 5 000 nouvelles embauches.</p>	<p>Direction générale des ressources humaines</p>
<p>Objectif 3 : Un plan annuel de surveillance de la dotation sera élaboré pour déterminer les priorités ministérielles et les domaines de risque. Un accent particulier sera mis sur les indicateurs et les initiatives de diversité et d'inclusion.</p>	<p>Direction générale des ressources humaines</p>

L'environnement bâti

ISDE reconnaît qu'un environnement bâti accessible profite à tout le monde. Les immeubles de bureaux d'ISDE sont conformes au code du bâtiment; toutefois, cela ne signifie pas que les bureaux sont accessibles par défaut. Le Ministère a pris des mesures pour assurer un environnement plus inclusif et accueillant. Par exemple, ISDE utilise des couleurs neutres pour réduire les déclencheurs possibles occasionnés par les couleurs vives ou les motifs dans les espaces modernisés. Pour les modifications aux bâtiments de base, ISDE s'engage à travailler en collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada et les sociétés de gestion des immeubles. Grâce à ce partenariat, on pourra veiller à ce que les entrées et les corridors des bureaux d'ISDE soient accessibles.

Résultat général : Les clients et les employés bénéficient d'un accès exempt d'obstacles aux espaces physiques des immeubles et des lieux de travail d'ISDE, et peuvent les utiliser.

Obstacles constatés dans le domaine de l'environnement bâti

Lors des consultations, nous avons pris connaissance de divers obstacles dans l'environnement bâti d'ISDE. Parmi les obstacles constatés, mentionnons un mauvais éclairage au plafond, des bruits ambiants et des parfums dans le lieu de travail.

Les participants ont indiqué que le mauvais éclairage, les ampoules halogènes et les planchers sombres pouvaient constituer un danger pour les personnes ayant une déficience visuelle. Des rampes murales peuvent être installées pour aider ces

personnes à circuler dans les bâtiments d'ISDE. Un éclairage au plafond, qui ne peut être éteint ou tamisé, peut créer des reflets éblouissants et ainsi causer des maux de tête et de la fatigue oculaire.

Les bruits ambiants ont souvent été mentionnés comme obstacle par les participants. Ces bruits, par exemple causés par les systèmes de ventilation, nuisent à la capacité des gens d'entendre et de se concentrer pendant leurs heures de travail et les réunions. De nombreux participants ont indiqué que la disposition à aire ouverte des bureaux accroît les bruits ambiants et les distractions. Ils proposent que des dalles de plafond suspendu acoustiques soient installées et qu'un sous-titrage en temps réel soit automatiquement fourni lors des réunions en personne.

Le problème de la sensibilité aux parfums a souvent été évoqué par les participants. Bon nombre d'entre eux ont affirmé s'inquiéter du retour au travail, car la politique sans parfum n'est généralement pas appliquée à ISDE. Une exposition aux parfums déclencheurs peut nuire à la capacité d'une personne de travailler efficacement dans le lieu de travail.

Progrès en matière d'accessibilité dans le domaine de l'environnement bâti à ISDE

La section suivante détaille les progrès réalisés au chapitre de l'environnement bâti à ISDE. Consultez l'[annexe A](#) pour plus de détails et d'informations sur chaque initiative, programme et ressource.

Réalisation d'un examen des obstacles à ISDE

En 2020, un examen a été effectué dans tous les lieux de travail d'ISDE pour cerner les obstacles liés aux voies de circulation, aux portes, aux bureaux de réception et aux comptoirs de service.

Ouvre-portes ergonomiques dans les toilettes

ISDE a reçu un signalement d'obstacle qui exposait la difficulté de manier les serrures dans les cabines de toilette pour les personnes ayant certaines limitations fonctionnelles (par exemple avec leurs mains ou leurs doigts). Les serrures des toilettes en question ont été remplacées en 2022-2023.

Système de notification d'urgence du bâtiment

Le Centre de recherches sur les communications Canada possède un système accessible de notification d'urgence du bâtiment. Ce système comprend des cloches et des lumières stroboscopiques qui alertent les employés en cas d'urgence. L'équipe d'intervention nationale en cas d'urgence d'ISDE a consulté des personnes handicapées lors des essais mensuels des dispositifs.

Objectifs dans le domaine de l'environnement bâti pour 2023-2025

Le Plan a été rédigé avec l'appui de personnes handicapées. Les objectifs en matière d'environnement bâti n'auraient pu être définis sans les renseignements qu'elles ont fournis au sujet des obstacles. Le Plan a été conçu pour répondre aux besoins de tous les employés et les clients d'ISDE.

Tableau 7 : Objectifs dans le domaine de l'environnement bâti pour 2023

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Réaliser un examen de la signalisation à ISDE pour repérer les panneaux qui ne respectent pas les exigences du nouveau* Programme de coordination de l'image de marque du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). *Dans l'attente de la publication des normes révisées du SCT.	Direction générale des installations ministérielles et de la sécurité
Objectif 2 : Réaliser un examen pour repérer les toilettes qui ne disposent pas de composantes accessibles.	Direction générale des installations ministérielles et de la sécurité
Objectif 3 : Agir de manière proactive pour repérer les endroits encombrés de câbles et de fils non fixés destinés aux appareils électroniques. Trouver des solutions et élaborer une norme pour mettre de l'ordre dans les fils et les câbles et ainsi éliminer le risque de trébuchement.	Direction générale des installations ministérielles et de la sécurité
Objectif 4 : Mettre en œuvre la rétroaction reçue à l'occasion de la mise à l'essai des systèmes de sécurité des personnes en cas d'urgence.	Direction générale des installations ministérielles et de la sécurité
Objectif 5 : L'examen des voies de circulation, des ouvre-portes automatiques, des bureaux de réception et des comptoirs de service dans les immeubles d'ISDE partout au pays étant terminé, les travaux se poursuivront pour éliminer les 9 % d'obstacles repérés restants.	Direction générale des installations ministérielles et de la sécurité

Tableau 8 : Objectifs dans le domaine de l'environnement bâti pour 2024

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Éliminer 50 % des obstacles liés à la signalisation repérés en 2023 (an 1 de 2).	Direction générale des installations ministérielles et de la sécurité
Objectif 2 : Fournir les conclusions de l'étude d'accessibilité des toilettes de 2023 à Services publics et Approvisionnement Canada pour obtenir son engagement à apporter des mesures correctives.	Direction générale des installations ministérielles et de la sécurité
Objectif 3 : Désigner une salle fermée par bâtiment à titre de salle de recueillement où les personnes avec des incapacités invisibles peuvent se retirer pour être seules, et déterminer les modifications qui s'imposent.	Direction générale des installations ministérielles et de la sécurité

Tableau 9 : Objectifs dans le domaine de l'environnement bâti pour 2025

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Éliminer les 50 % d'obstacles restants liés à la signalisation qui avaient été repérés en 2023 (an 2 de 2).	Direction générale des installations ministérielles et de la sécurité
Objectif 2 : Apporter aux salles de recueillement désignées les modifications déterminées en 2024.	Direction générale des installations ministérielles et de la sécurité
Objectif 3 : Explorer des options pour faire en sorte que les numéros à composer en cas d'urgence figurant au verso de tous les nouveaux laissez-passer de sécurité soient également en braille.	Direction générale des installations ministérielles et de la sécurité

Les technologies de l'information et des communications (TIC)

L'information et les technologies sont des outils nécessaires à notre travail. En cette période de pandémie et de travail virtuel et hybride, il est spécialement important d'offrir aux employés un accès exempt d'obstacles à l'information, aux outils et aux technologies. L'utilisation de technologies inaccessibles cause du stress supplémentaire aux personnes handicapées.

Lors des consultations, les employés handicapés ont mentionné que les technologies de l'information et des communications au sein du Ministère les excluaient ou qu'ils ne pouvaient y accéder. ISDE veillera à rendre accessibles tout le contenu numérique et toutes les technologies du Ministère.

Résultat général : Le contenu figurant sur les plateformes numériques offre de l'information accessible et inclusive à tous les employés et les clients d'ISDE.

Obstacles constatés dans le domaine des TIC

Lors des consultations, de nombreux participants ont parlé des sites Web inaccessibles couramment utilisés à l'échelle du Ministère. Par exemple, GCdocs et les pages Wiki ne sont pas des sites Web et des outils accessibles pour bon nombre d'employés handicapés. De nombreux participants ont souligné qu'il était difficile de naviguer sur ces sites Web et de comprendre et de traiter l'information qui s'y trouve.

Les participants ont proposé que la conformité à l'accessibilité des logiciels soit vérifiée avant qu'ils ne soient installés sur les ordinateurs, notamment leur compatibilité avec les lecteurs d'écran. En vérifiant l'accessibilité des logiciels, nous pourrions nous assurer que tous les employés peuvent utiliser ces applications.

Progrès en matière d'accessibilité dans le domaine des TIC à ISDE

Contenu vidéo dans Microsoft Stream

Une liste de vérification de l'accessibilité a été élaborée pour Microsoft Stream. Elle contient une liste de critères pour respecter les exigences d'accessibilité lors de la publication de contenu vidéo dans Microsoft Stream. Les employés qui suivent la formation au sujet de Microsoft Stream doivent remplir la liste de vérification de l'accessibilité. Pour de plus amples renseignements sur cette liste, consultez l'[annexe A](#).

Objectifs dans le domaine des TIC pour 2023-2025

Le Plan a été rédigé avec l'appui de personnes handicapées. Les objectifs en matière de TIC n'auraient pu être définis sans les renseignements qu'elles ont fournis au sujet des obstacles. Le Plan a été conçu pour répondre aux besoins de tous les employés et les clients d'ISDE.

Tableau 10 : Objectifs dans le domaine des TIC pour 2023

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Offrir aux gestionnaires de tous les secteurs une formation sur la manière de produire des documents accessibles, particulièrement pour les lecteurs d'écran.	Secrétariat de l'accessibilité d'ISDE
Objectif 2 : Appuyer et promouvoir l'utilisation de logiciels, d'outils et de produits de communication accessibles.	Bureau principal de l'information

Tableau 11 : Objectifs dans le domaine des TIC pour 2024

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : ISDE se conformera aux exigences de la norme à venir sur l'accessibilité des TIC.	Bureau principal de l'information
Objectif 2 : Réévaluer l'accessibilité de l'application BURO pour la réservation de postes de travail à ISDE. Apporter des changements, au besoin.	Bureau principal de l'information
Objectif 3 : Se préparer à la réalisation d'un examen critique de tous les systèmes, les logiciels, les sites Web et le matériel internes et externes pour repérer les obstacles existants et potentiels à l'accessibilité.	Bureau principal de l'information
Objectif 4 : Examiner les technologies se trouvant dans toutes les salles de conférence d'ISDE et déterminer l'équipement de soutien nécessaire pour un vaste éventail de situations de handicap.	Bureau principal de l'information

Tableau 12 : Objectifs dans le domaine des TIC pour 2025

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Entreprendre l'examen critique et proposer des mesures pour éliminer les obstacles à l'accessibilité constatés au cours de l'exercice.	Bureau principal de l'information
Objectif 2 : Déterminer le degré d'accessibilité de GCdocs et y faire des ajustements pour le rendre accessible et inclusif.	Bureau principal de l'information
Objectif 3 : ISDE améliorera les processus d'assurance de la qualité pour la mise en service d'applications Web et mobiles afin d'assurer leur conformité continue à la norme sur l'accessibilité des TIC et aux normes futures.	Bureau principal de l'information
Objectif 4 : Mettre en œuvre dans toutes les salles de conférence d'ISDE les technologies et l'équipement de soutien déterminés.	Bureau principal de l'information

Les communications, autres que les TIC

La communication est fondamentale à notre façon d'apprendre, de rester au fait de l'information et de transmettre des renseignements à l'échelle du Ministère. L'absence d'une plateforme de communication centrale pour l'ensemble du Ministère constitue un obstacle aux communications accessibles. ISDE dispose d'un bureau central des communications qui gère la publication des articles dans les Nouvelles d'ISDE sur le site intranet, et leur inclusion dans le bulletin @ISDE. Il faut s'assurer que toutes les communications sont accessibles à ISDE. Cela signifie que chaque employé a la responsabilité de créer du contenu accessible et d'utiliser un langage clair.

Résultat général : Le contenu, qu'il soit imprimé ou publié sur les plateformes numériques, diffuse des communications accessibles et inclusives à tous les employés et les clients d'ISDE.

Obstacles constatés dans le domaine des communications

Les participants ont affirmé que le Ministère devrait accroître son utilisation du langage clair dans les communications. Un exemple courant était le langage complexe des communications ministérielles envoyées par courriel par la haute direction. Le jargon gouvernemental (par exemple les acronymes) peut rendre les communications inaccessibles également. Les communications dans l'ensemble du Ministère devraient être claires, être rédigées dans un langage simple d'un niveau se situant entre la 5^e et la 8^e année, et être exemptes de jargon gouvernemental.

Progrès en matière d'accessibilité dans le domaine des communications à ISDE

La section suivante détaille les progrès réalisés au chapitre des communications à ISDE. Consultez l'[annexe A](#) pour plus de détails et d'informations sur chaque élément.

Lignes directrices sur les documents accessibles

ISDE élabore des lignes directrices et des outils relativement aux documents accessibles. Les lignes directrices seront distribuées à tous les secteurs, qui devront les respecter. Un outil actualisé de vérification de l'accessibilité sera publié et promu auprès des secteurs. L'outil de vérification permet aux gens de vérifier si leurs documents sont accessibles.

Mise à jour des modèles et utilisation du langage clair au Bureau de la concurrence Canada

Le Bureau de la concurrence Canada à ISDE élabore un cadre pour favoriser l'utilisation du langage clair. Le cadre prévoit la formation d'un comité de rédaction, la rédaction d'un guide stylistique propre au Bureau et l'élaboration d'une formation personnalisée sur le langage clair. En 2022-2023, le Bureau de la concurrence Canada améliorera son travail de sensibilisation auprès du public à l'aide de divers outils de communication et par l'utilisation d'un langage clair et accessible dans ses communications.

Objectifs dans le domaine des communications pour 2023-2025

Le Plan a été rédigé avec l'appui de personnes handicapées. Les objectifs en matière de communications n'auraient pu être définis sans les renseignements qu'elles ont fournis au sujet des obstacles. Le Plan a été conçu pour répondre aux besoins de tous les employés et les clients d'ISDE.

Tableau 13 : Objectifs dans le domaine des communications pour 2023

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Vérifier l'accessibilité du bulletin central d'ISDE.	Secteur des communications stratégiques et du marketing
Objectif 2 : Veiller à ce que les modèles d'image de marque et les modèles ministériels d'ISDE soient accessibles.	Secteur des communications stratégiques et du marketing, Bureau du secrétaire général
Objectif 3 : S'assurer que tous les événements ministériels d'ISDE (virtuels et en personne) offrent des services d'interprétation en langue des signes (américaine et québécoise) et de sous-titrage codé pour les personnes sourdes ou malentendantes.	Secteur des communications stratégiques et du marketing, Bureau principal de l'information, Direction générale des finances ministérielles, des systèmes et des acquisitions

Tableau 14 : Objectifs dans le domaine des communications pour 2024

Objectif	Responsabilité
<p>Objectif 1 : S'assurer que toutes les communications d'ISDE se conforment aux Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) (en ce qui concerne par exemple les polices de caractères, la mise en page, le texte de remplacement, et le langage clair et simple).</p>	<p>Secteur des communications stratégiques et du marketing</p>
<p>Objectif 2 : Promouvoir l'utilisation des services d'interprétation en langue des signes à distance par vidéo auprès des divers centres d'appels d'ISDE.</p>	<p>Secteur des communications stratégiques et du marketing, Bureau principal de l'information, Direction générale des finances ministérielles, des systèmes et des acquisitions</p>
<p>Objectif 3 : Conformément aux directives du SCT, toutes les communications stratégiques sont rédigées en langage clair et ciblent un niveau de lecture se situant entre la 5^e et la 8^e année.</p>	<p>Secteur des communications stratégiques et du marketing</p>

Tableau 15 : Objectifs dans le domaine des communications pour 2025

Objectif	Responsabilité
<p>Objectif 1 : S'assurer que tous les événements ministériels d'ISDE (virtuels ou en personne) offrent des services d'interprétation simultanée à distance en français et en anglais.</p>	<p>Secteur des communications stratégiques et du marketing, Bureau principal de l'information, Direction générale des finances ministérielles, des systèmes et des acquisitions</p>

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

Qu'il s'agisse de biens matériels, de logiciels ou de services professionnels, l'acquisition est un facteur important dans l'atteinte de l'accessibilité à ISDE. Avant la pandémie, ISDE a acheté des bureaux assis-debout dans le cadre de sa modernisation du milieu de travail. ISDE respecte également les normes pangouvernementales, comme la Ligne directrice sur l'utilisabilité de la technologie de l'information (TI) par tous, lors de l'achat de logiciels et de matériel informatique. Le Ministère collabore avec les représentants de Services partagés Canada et du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée afin de décider des outils et des technologies accessibles à adopter et de les mettre en place, et d'ainsi éliminer les obstacles à l'accessibilité restants.

Résultat général : L'acquisition accessible est mise en pratique, assurant l'achat de biens et de services accessibles pour les employés et les clients d'ISDE.

Obstacles constatés dans le domaine de l'acquisition

De nombreux participants ont mentionné à quel point le processus d'acquisition tendait à être inaccessible, déroutant et compliqué. On a fait état de longs délais pour faire approuver et obtenir des produits ou appareils ergonomiques et accessibles. Les longs délais d'attente ont une incidence sur le travail et la santé des employés. Les participants ont indiqué devoir travailler dans des conditions douloureuses en raison de la longueur du processus d'acquisition.

Certains participants ont affirmé qu'ils étaient découragés à l'idée d'obtenir des services ou des appareils accessibles en raison de la complexité du processus d'acquisition.

Les participants ont également mentionné que certains achats reçus étaient inaccessibles ou ne répondaient pas adéquatement à leurs besoins. Les participants ont fait valoir que des connaissances additionnelles sur l'accessibilité et les technologies d'assistance étaient nécessaires dans le cadre du processus d'acquisition.

En outre, les participants ont mentionné qu'on devrait obliger les entrepreneurs à offrir des services accessibles (par exemple des documents accessibles). Ils ont discuté de la nécessité d'engager des entrepreneurs qui soutiennent et pratiquent l'accessibilité.

Objectifs dans le domaine de l'acquisition pour 2023-2025

Le Plan a été rédigé avec l'appui de personnes handicapées. Les objectifs en matière d'acquisition n'auraient pu être définis sans les renseignements qu'elles ont fournis au sujet des obstacles. Le Plan a été conçu pour répondre aux besoins de tous les employés et les clients d'ISDE.

Tableau 16 : Objectifs dans le domaine de l'acquisition pour 2023

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : ISDE achète des biens et des services accessibles lorsqu'ils sont offerts.	Contrats et gestion du matériel
Objectif 2 : Établir des offres à commandes pour les services d'accessibilité à ISDE, y compris pour les services d'interprétation en langue des signes.	Contrats et gestion du matériel, Direction générale des finances ministérielles, des systèmes et des acquisitions
Objectif 3 : Tous les contrats pour des biens et des services comprendront l'exigence pour l'entrepreneur de fournir sa documentation dans un format pleinement accessible.	Contrats et gestion du matériel

Tableau 17 : Objectifs dans le domaine de l'acquisition pour 2024

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Mettre en œuvre à ISDE les lignes directrices sur l'acquisition accessible de Services publics et Approvisionnement Canada.	Contrats et gestion du matériel, Direction générale des finances ministérielles, des systèmes et des acquisitions

Objectif	Responsabilité
Objectif 2 : Promouvoir les vidéos du plan Mieux acheter, qui portent sur l'importance de l'acquisition accessible.	Contrats et gestion du matériel, Secteur des communications stratégiques et du marketing
Objectif 3 : Tous les services contractuels devront fournir une documentation écrite pleinement accessible dans chaque langue officielle.	Contrats et gestion du matériel

Tableau 18 : Objectifs dans le domaine de l'acquisition pour 2025

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Mettre en œuvre et définir clairement les exigences en matière d'accessibilité pour l'ensemble des appels d'offres, des demandes de propositions et des contrats.	Contrats et gestion du matériel

La conception et la prestation de programmes et de services

En tant que ministère disposant de nombreux programmes de subventions et de contributions et comportant de nombreux organismes de réglementation, ISDE doit envisager l'accessibilité de la conception des programmes jusqu'à la prestation. Les connaissances à l'égard de l'accessibilité sont vastes dans certains secteurs de programme. Toutefois, d'autres efforts sont nécessaires pour améliorer la sensibilisation des employés aux besoins des personnes handicapées et à l'incidence d'adopter une approche intersectionnelle au moment d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de subventions et de contributions, et de les évaluer.

Résultat général : S'assurer que les employés d'ISDE sont outillés pour concevoir et exécuter des programmes et des services qui sont accessibles à tout le monde.

Obstacles constatés dans le domaine de la conception et de la prestation de programmes et de services

Lors des consultations, nous avons appris que l'accessibilité n'était pas systématiquement prise en compte lors de l'élaboration de nouveaux programmes et services à ISDE. Pour s'assurer que les services et les programmes sont inclusifs, ISDE doit envisager l'accessibilité à tous les stades de l'élaboration.

Un examen complet de la conception et de la prestation de programmes et de services doit être mené afin de cerner les domaines à améliorer au chapitre de l'accessibilité.

Objectifs dans le domaine de la conception et de la prestation de programmes et de services pour 2023-2025

Le Plan a été rédigé avec l'appui de personnes handicapées. Les objectifs en matière de conception et de prestation de programmes et de services n'auraient pu être définis sans les renseignements qu'elles ont fournis au sujet des obstacles. Le Plan a été conçu pour répondre aux besoins de tous les employés et les clients d'ISDE.

Tableau 19 : Objectifs dans le domaine de la conception et de la prestation de programmes et de services pour 2023

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Déterminer les programmes et les services à examiner dans une optique d'accessibilité. Cerner les obstacles existants au sein de ces programmes et services et trouver des solutions pour les éliminer.	Secrétariat de l'accessibilité d'ISDE, Groupe de travail sur l'accessibilité
Objectif 2 : Lors du processus d'intégration, exiger que tous les spécialistes du service à la clientèle suivent la formation « L'accessibilité est importante à ISDE » et la formation sur la prestation de services accessibles aux clients.	Groupe de travail sur l'accessibilité, Direction générale des ressources humaines, Secrétariat de l'accessibilité d'ISDE
Objectif 3 : Accroître la sensibilisation des employés des centres d'appels d'ISDE (par exemple du Centre de services TI et du Centre de services RH) à l'égard de l'utilisation des services d'interprétation en langue des signes à distance par vidéo et leur offrir une formation.	Groupe de travail sur l'accessibilité, Direction générale des ressources humaines, champion de l'accessibilité
Objectif 4 : Accroître la sensibilisation aux méthodes de communication de remplacement (par exemple les images, les tableaux de communication et les appareils de communication) pour réduire les obstacles comportementaux au sein des centres d'appels d'ISDE.	Groupe de travail sur l'accessibilité, Direction générale des ressources humaines, champion de l'accessibilité

Tableau 20 : Objectifs dans le domaine de la conception et de la prestation de programmes et de services pour 2024

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Éliminer tous les obstacles touchant les programmes et les services cernés en 2023. S'assurer que ces programmes et services sont accessibles pour les clients et les employés.	Secrétariat de l'accessibilité d'ISDE, Groupe de travail sur l'accessibilité
Objectif 2 : Examiner les programmes et les services qui doivent être renouvelés cette année. Cerner les problèmes d'accessibilité et les obstacles à l'accessibilité et les résoudre et les éliminer pour chaque programme et service lors de la période d'examen.	Secteur de la gestion intégrée, Groupe de travail sur l'accessibilité

Objectif	Responsabilité
Objectif 3 : Veiller à ce que tous les formulaires nouvellement créés et les formulaires remplissables soient offerts en format Microsoft Word.	Bureau principal de l'information, Secteur de la gestion intégrée

Tableau 21 : Objectifs dans le domaine de la conception et de la prestation de programmes et de services pour 2025

Objectif	Responsabilité
Objectif 1 : Réévaluer les objectifs de 2025 en fonction des rapports et des consultations sur les obstacles.	Secrétariat de l'accessibilité d'ISDE, Groupe de travail sur l'accessibilité

Le transport

Le domaine du transport ne relève pas d'ISDE.

Consultations

Comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la Loi), ISDE a consulté des personnes handicapées pour recueillir leurs commentaires sur les éléments à inclure dans son plan sur l'accessibilité pour 2023-2025. Le processus de consultation a été élaboré en consultation et en collaboration avec des personnes handicapées de l'ensemble du Ministère. Celles-ci ont également été consultées dans le cadre de l'élaboration du Plan sur l'accessibilité.

ISDE s'engage à tenir des consultations annuelles avec des personnes handicapées. Le processus de consultation concernant le rapport d'étape de 2023 commencera en juin 2023.

Méthodologie des consultations

Les consultations ont eu lieu du 15 août au 9 septembre 2022. Pour respecter pleinement l'inclusion, ISDE a offert à ses employés d'y participer à l'aide de l'une ou de plusieurs des méthodes suivantes :

- prendre part à l'une des réunions de collecte d'informations menées sur Microsoft Teams dans chaque langue officielle, pour tirer profit de toutes les caractéristiques d'accessibilité de la plateforme;
- répondre à un sondage préparé avec l'outil SimpleSondage (qui se trouvait sur la page wiki du Plan sur l'accessibilité d'ISDE);
- soumettre un courriel au Secrétariat de l'accessibilité;
- communiquer avec le Secrétariat de l'accessibilité pour fixer un entretien.

En tout, 654 employés d'ISDE ont participé aux consultations. Les employés et les groupes et comités existants d'ISDE ont été mobilisés à y participer. Au total, 13 séances ont eu lieu pour les groupes suivants : Réseau des personnes handicapées, Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail, Groupe de rétroaction sur l'accessibilité, Comité directeur de la Communauté des gestionnaires, Programme des ambassadeurs, et Comité des champions et des présidents d'ISDE. Des séances en français et en anglais ont été tenues pour les employés d'ISDE. De plus, 65 personnes ont demandé des consultations en tête-à-tête sur Microsoft Teams avec un membre du Secrétariat de l'accessibilité. Ce sont 88 personnes au total qui ont soumis leurs réponses au moyen du sondage SimpleSondage.

Toutes les méthodes de consultation comportaient une série de questions dont l'objectif était d'en savoir plus sur les obstacles existant au Ministère. Les questions des consultations sont reproduites à l'[annexe B](#).

Ce sont dans les domaines prioritaires de la culture et de l'emploi que les participants ont signalé et relevé le plus d'obstacles. À l'opposé, c'est le domaine prioritaire de la conception et de la prestation de programmes et de services qui comportait le moins de signalements d'obstacles.

Comme l'exige la Loi, des personnes handicapées ont été consultées à l'égard du Plan sur l'accessibilité d'ISDE pour 2023-2025. Le Secrétariat de l'accessibilité a tenu une séance de consultation avec le Réseau des personnes handicapées et le Groupe de rétroaction sur l'accessibilité. Les membres de ces groupes ont fourni leur rétroaction sur le Plan et leurs commentaires sur les éléments à inclure dans les futures mises à jour trimestrielles sur les progrès réalisés par ISDE.

Gouvernance

De 2023 à 2025, ISDE intégrera l'accessibilité à sa structure de gouvernance interne. ISDE a établi une série de nouvelles procédures opérationnelles normalisées pour mettre en œuvre le changement et surveiller les progrès. Ces nouvelles procédures ont trait à 1) la reconnaissance et l'élimination des obstacles ainsi que la prévention des nouveaux obstacles; et à 2) l'établissement de rapports et la surveillance. Pour de plus amples renseignements sur le processus de rétroaction et l'établissement de rapports à ISDE, veuillez consulter la Description du processus de rétroaction.

Reconnaissance et élimination des obstacles ainsi que prévention des nouveaux obstacles

Comme expliqué à la rubrique « Renseignements généraux », les membres du public et les employés d'ISDE peuvent signaler des obstacles à l'accessibilité de diverses façons. Ces signalements serviront à apporter des changements à ISDE pour que ses espaces, ses activités et ses politiques soient plus accessibles à tout le monde, surtout aux personnes en situation de handicap.

Les secteurs d'ISDE auront la responsabilité de reconnaître proactivement les obstacles à l'accessibilité dans leurs politiques, leurs programmes, leurs pratiques et leurs services.

Le Secrétariat de l'accessibilité coordonnera des activités régulières de collecte de données avec les secteurs afin de cerner les obstacles et de surveiller les progrès quant à leur élimination.

Les données issues de ces activités seront incluses dans les rapports d'étape annuels d'ISDE

Établissement de rapports et surveillance

Pour s'assurer d'être sur la bonne voie, ISDE se doit de consulter la communauté des personnes handicapées, de lui présenter des rapports et de collaborer avec elle. À compter de 2023, le directeur général des Ressources humaines fera état, sur une base trimestrielle, des progrès liés à l'accessibilité à ISDE au Réseau des personnes handicapées. Ces rapports seront également communiqués à la haute direction d'ISDE à titre d'information, notamment au sous-ministre adjoint responsable de l'accessibilité et au Comité des sous-ministres adjoints sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Les rapports trimestriels comprendront des statistiques et de l'information sur les progrès d'ISDE à l'égard de l'élimination des obstacles cernés.

Prochaines étapes

La Loi cherche à créer un Canada sans obstacle d'ici janvier 2040. Comme fournisseur de services aux entreprises, ISDE a un rôle clé à jouer dans l'atteinte de cet objectif.

À titre d'employeur et de fournisseur de services, ISDE est résolu à créer un milieu de travail diversifié, sûr, respectueux, sain et inclusif. Il doit donc s'engager à reconnaître et à éliminer les obstacles à la pleine participation des personnes handicapées ainsi qu'à prévenir les nouveaux obstacles à cet égard. Le Ministère continuera d'évoluer et d'adapter ses rapports d'étape et ses plans d'accessibilité pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.

Annexe A – Progrès réalisés en matière d’accessibilité à Innovation, Sciences et Développement économique Canada

La culture

Réseau des personnes handicapées

Le Réseau des personnes handicapées d’ISDE a été mis sur pied en novembre 2020 et est chapeauté par son président et le champion de l’accessibilité. La vision du Réseau est d’établir, pour les personnes en situation de handicap, une communauté sécuritaire, inclusive et accessible qui leur permet de raconter leurs expériences vécues, de s’éduquer et d’éduquer leurs collègues, et de plaider en faveur de changements liés à l’accessibilité et aux incapacités à ISDE. Le Secrétariat de l’accessibilité et le Réseau des personnes handicapées se rencontreront souvent pour assurer une certaine uniformité en matière d’accessibilité au sein du Ministère. Le Secrétariat enverra également au Réseau, à compter de janvier 2023, des rapports trimestriels sur les progrès en matière d’accessibilité et la rétroaction reçue sur les obstacles.

Programme des ambassadeurs de l’accessibilité

ISDE regroupe 16 secteurs distincts, trois sous-ministres et quatre ministres. Le Ministère reconnaît que l’accessibilité est la responsabilité de tout le monde. Pour favoriser un changement de culture au sein de ses divers secteurs, le Ministère a lancé le Programme des ambassadeurs de l’accessibilité à l’automne 2021. Les employés de tous les secteurs peuvent se porter volontaires comme ambassadeurs de l’accessibilité pour aider à la mise en œuvre de pratiques accessibles au sein de leur propre équipe. Les ambassadeurs sont formés par le Secrétariat de l’accessibilité et participent à une communauté de pratique virtuelle pour rester au fait des dernières approches en matière d’accessibilité. Il y a actuellement 147 ambassadeurs inscrits.

Groupe de rétroaction sur l’accessibilité

Comme il a été démontré lors de la consultation sur un Canada accessible en 2017 et celle d’ISDE en 2022, pour favoriser l’établissement d’environnements inclusifs, il faut que les personnes en situation de handicap prennent part de manière significative à la prise de décisions stratégiques en partant du principe « Rien sans nous ». Pour faciliter cette consultation, le Groupe de rétroaction sur l’accessibilité a été mis sur pied à l’automne 2021.

Le Groupe donne l’occasion aux employés d’ISDE de rencontrer des experts en accessibilité au Ministère pour se renseigner sur la manière de rendre leurs initiatives et leurs projets plus inclusifs pour tout le monde, surtout pour les personnes en situation de

handicap. Ce groupe, qui se réunit toutes les deux semaines, est constitué d'employés handicapés et de leurs alliés. Ceux-ci se portent volontaires pour assister à des présentations d'employés d'ISDE qui souhaitent obtenir des conseils sur l'accessibilité. Le Groupe a donné des conseils sur la prévention d'obstacles, notamment concernant les ouvre-portes sans contact, le contenu vidéo dans Microsoft Stream, l'avenir du travail, la stratégie de gestion des talents et d'autres dossiers. En date d'octobre 2022, un total de 21 séances avaient eu lieu.

Formation

ISDE a demandé que tous les employés suivent une formation sur l'accessibilité avant juin 2022 afin d'appuyer la mise en place d'un effectif anti-capacitiste. La formation « L'accessibilité est importante à ISDE » est une formation en ligne à rythme libre élaborée par le Secrétariat de l'accessibilité d'ISDE en juin 2020. La formation enseigne aux employés les mesures à prendre pour s'acquitter de leur responsabilité de contribuer à l'établissement d'un milieu accessible. Parmi les sujets abordés, mentionnons les cadres juridique et réglementaire, les caractéristiques d'accessibilité intégrées aux produits de Microsoft ainsi que les polices de caractères, les modèles et les couleurs appropriés. ISDE s'est associé au Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique pour transmettre le contenu de la formation à d'autres ministères fédéraux. La formation sur l'importance de l'accessibilité à ISDE se trouve sur la plateforme de formation interne, ISDEcampus.

Le Secrétariat de l'accessibilité a recueilli la rétroaction d'employés sur le contenu et la présentation de la formation. Certains employés ayant des troubles d'apprentissage, comme la dyslexie ou le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH), ont indiqué que la formation pourrait être plus accessible pour eux. Par exemple, il serait utile à l'apprentissage d'avoir le choix entre l'écoute d'un enregistrement audio ou le visionnement de vidéos des modules. Les employés qui ont signalé ce type d'obstacle ont été informés qu'ils pouvaient utiliser le lecteur d'écran intégré à leur navigateur pour écouter le contenu comme solution provisoire. Le Secrétariat de l'accessibilité élaborera et lancera des enregistrements audio des modules virtuels de la formation en 2023.

Semaine nationale de l'accessibilité

Pour la Semaine nationale de l'accessibilité en mai 2022, ISDE a organisé des événements pour ses employés. Le thème était « Bâtir une fonction publique accessible : Progresser ensemble ». Le lancement de la Semaine nationale de l'accessibilité a eu lieu en début de semaine, en présence des sous-ministres d'ISDE. Le lancement a été l'occasion de parler d'accessibilité et de souligner les efforts déployés au Ministère pour éliminer les obstacles. Le Réseau des personnes handicapées a organisé une séance « Histoires vécues » en compagnie des sous-ministres et du dirigeant principal de l'équité et de l'inclusion d'ISDE. Lors de cet événement, les employés handicapés ont pu communiquer leurs perspectives et leurs conseils à la haute direction au sujet des mesures que peut prendre ISDE pour devenir un ministère plus accessible.

Wikis du Centre d'accessibilité et du Centre d'apprentissage sur l'accessibilité

À l'été 2020, ISDE a lancé les wikis du Centre d'accessibilité et du Centre d'apprentissage sur l'accessibilité, où les employés d'ISDE peuvent obtenir de l'information sur l'accessibilité au Ministère. Le wiki du Centre d'accessibilité aide les employés à trouver des renseignements sur l'accessibilité et les programmes qui la soutiennent. Le wiki du Centre d'apprentissage sur l'accessibilité d'ISDE donne aux employés un accès à de la formation et à des renseignements, notamment sur la manière de rendre les documents accessibles et inclusifs, d'améliorer les communications et d'organiser des événements. Les deux pages wikis seront transférées sur l'intranet d'ISDE. Le Centre d'accessibilité et le Centre d'apprentissage sur l'accessibilité continueront de s'enrichir au fur et à mesure que les connaissances s'approfondiront.

Inclusion de l'accessibilité dans la trousse d'intégration d'ISDE

L'objectif d'ISDE est d'appuyer l'orientation des nouveaux employés et étudiants dès leur arrivée. La Direction générale des ressources humaines a créé des séances d'information préenregistrées sur les rôles et les fonctions des unités de travail d'ISDE comme substitut aux séances d'orientation en personne. Le programme d'orientation sera révisé pour qu'il soit accessible et donne de l'information sur l'accessibilité à ISDE. De plus, le guide d'orientation sera révisé pour refléter les mises à jour apportées au sein du Ministère et assurer l'accessibilité.

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) actualisée à ISDE

Le Réseau de l'ACS Plus d'ISDE s'emploie à améliorer le wiki de l'ACS Plus et a consulté le Groupe de rétroaction sur l'accessibilité. Le wiki révisé sur l'ACS Plus proposera des ressources, de la formation et des outils propres à ISDE. Le nouveau wiki sur l'ACS Plus aidera ISDE à maintenir son rôle de chef de file dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de programmes inclusifs et accessibles. En 2023, ISDE élaborera et publiera sur l'intranet un questionnaire et un manuel d'ACS Plus actualisés.

Analyse des résultats d'ISDE au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Les employés d'ISDE participent au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), mené annuellement par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Les résultats de 2020-2021 provenant des groupes en quête d'équité, dont les employés handicapés, ont été analysés, puis communiqués à tous les employés d'ISDE. On continuera d'encourager les employés d'ISDE à répondre chaque année au sondage. Des analyses narratives seront effectuées sur une base continue.

Passeport pour l'accessibilité

Le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#), élaboré par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, est à la portée de tous les employés d'ISDE. Ce passeport aide les employés en situation de handicap à faire face aux obstacles qui se présentent à eux et à cerner leurs besoins en matière d'accès en milieu de travail. Le Passeport pour l'accessibilité favorise la collaboration entre les employés et la direction.

L'emploi

Partenariat avec VivreTravaillerJouer

ISDE collabore avec l'organisation VivreTravaillerJouer pour embaucher des personnes ayant des déficiences intellectuelles. L'objectif est d'intégrer VivreTravaillerJouer aux options et aux stratégies de dotation permanentes d'ISDE. La deuxième campagne annuelle de VivreTravaillerJouer lancée à l'automne 2022 a mené à l'embauche de 18 personnes à ce jour.

Embauche d'étudiants

Un répertoire des étudiants d'ISDE a été créé pour recommander aux gestionnaires d'embauche des étudiants vivant en situation de handicap, y compris ceux des programmes ACT to Employ et Occasion d'emploi pour étudiants autochtones (OEEA). À l'été 2022, ISDE était parmi les quatre principales organisations comptant le plus grand nombre d'étudiants inscrits officiellement au programme OEEA. Dans le cadre de ce programme, les étudiants et leurs gestionnaires sont invités à participer à diverses activités organisées par la Commission de la fonction publique du Canada.

Recrutement intentionnel de personnes handicapées

Une approche organisationnelle a été élaborée pour recruter des personnes handicapées dans les principaux groupes professionnels d'ISDE. Ces processus d'embauche ont mis l'accent sur la création d'une expérience positive et exempte d'obstacles pour le candidat. Le bassin de talents qui en découle a fait l'objet de promotion et de mise en valeur auprès des gestionnaires d'embauche dans l'ensemble du Ministère.

De plus, ISDE a été un participant actif du Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap de la Commission de la fonction publique du Canada depuis sa création en 2019. Tous les candidats qui nous ont été proposés par la Commission depuis la création du programme ont été embauchés.

Projet de 5 000 nouvelles embauches

ISDE participe à l'initiative de la fonction publique visant à embaucher 5 000 nouvelles personnes en situation de handicap d'avril 2020 à avril 2025. Les membres des Ressources humaines numériques participent à un groupe de travail multiministériel qui fait le suivi du nombre d'embauches de personnes handicapées au sein du gouvernement. D'avril 2020 à octobre 2022, ISDE a cumulé un total de 28 nouvelles embauches de personnes en situation de handicap. La cible pour cette période, selon

l'estimation du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique, est de 95. ISDE continuera d'accroître le nombre de nouvelles embauches d'ici 2025.

Formation et sensibilisation des gestionnaires d'embauche

ISDE demande aux gestionnaires d'embauche de suivre le cours Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié comme condition à la subdélégation des pouvoirs de dotation. De plus, la formation interne d'ISDE sur la subdélégation des pouvoirs de dotation fait continuellement l'objet de révisions pour inclure plus d'informations concrètes qui profiteront aux nouveaux gestionnaires subdélégataires. La formation actuelle offre aux gestionnaires des conseils sur la manière de diversifier activement leur effectif.

Parlons gestion des personnes, un nouveau type de communication visant à influencer le comportement des gestionnaires de personnes, propose des mesures concrètes à intégrer dans les pratiques de gestion. ISDE a élaboré des lignes directrices sur l'établissement de comités d'embauche diversifiés et la constitution d'une équipe diversifiée et représentative.

Formation et sensibilisation des conseillers en dotation

Une formation sur les mesures d'adaptation a été élaborée et offerte aux conseillers et aux coordonnateurs en dotation. Les conseillers en dotation doivent suivre une formation obligatoire sur l'établissement de mesures d'adaptation dans le processus de dotation afin d'obtenir une promotion dans le cadre du programme de développement. On y aborde les fondements des mesures d'adaptation, le processus d'ISDE pour l'octroi de telles mesures, des scénarios pratiques, et des directives sur la manière d'interagir avec les candidats dans les discussions concernant les mesures d'adaptation.

Des thèmes plus généraux portant sur l'équité en emploi et l'inclusion ont été examinés et discutés dans l'ensemble des cercles d'apprentissage sur la dotation, qui sont offerts aux conseillers en ressources humaines :

- Établissement des critères de mérite
- Options et tactiques de dotation
- Choix du processus – non annoncé
- Choix du processus – annoncé
- Choix du processus – annoncé (évaluations)
- Décision et notifications relatives à la sélection

De plus, une infographie sur les pratiques d'embauches inclusives a été élaborée et mise à la portée de la communauté de la dotation en ressources humaines. L'infographie donne des exemples des principales considérations en matière de diversité et d'inclusion à chaque étape du processus d'embauche.

Accessibilité dans les annonces d'emploi et les outils d'évaluation

ISDE fait partie du Réseau des ambassadeurs pour l'évaluation de l'accessibilité, dirigé par le Centre de psychologie du personnel de la Commission de la fonction publique du Canada. En tant qu'ambassadeur, ISDE bénéficie de mises à jour et d'une formation offertes par des experts du domaine des mesures d'adaptation. Le Réseau peut prêter assistance dans le cas de mesures d'adaptation complexes ou particulièrement difficiles afin d'assurer l'élaboration de solutions équitables.

ISDE a élaboré de nouveaux libellés inclusifs normalisés pour les offres d'emploi visant des ressources en particulier, des priorités en matière de diversité et d'inclusion, et des possibilités destinées aux candidats en situation de handicap. Tous les emplois affichés par ISDE comprennent maintenant des formulations sur la diversité et l'inclusion de même que sur les besoins organisationnels.

Toutes les invitations aux candidats comportent une offre active de mesures d'adaptation avec des liens pour en savoir plus sur celles-ci.

Une liste de vérification de l'accessibilité a été dressée pour les offres d'emploi et les documents d'évaluation. Une approche de surveillance continue a été élaborée, des exercices de surveillance ont été menés en 2020-2021 et en 2021-2022, et les conclusions ont été communiquées aux conseillers en dotation. Cette approche est en cours de révision dans l'optique des modifications à venir à l'article 36 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui exigeront des gestionnaires d'embauche qu'ils cernent et éliminent les préjugés et les obstacles dans leurs outils d'évaluation.

Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail

Le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail a été créé pour appuyer les employés en situation de handicap à ISDE. Le Centre propose une approche centralisée pour fournir des mesures d'adaptation aux employés handicapés et faciliter le processus.

Révision du Questionnaire de départ du Ministère

Le Questionnaire de départ du Ministère fait l'objet d'améliorations en vue d'assurer son accessibilité. Le questionnaire sera communiqué aux employés d'ISDE pour en accroître la visibilité et favoriser la participation.

L'environnement bâti

Réalisation d'un examen des obstacles à ISDE

En 2020, un examen a été effectué dans tous les lieux de travail d'ISDE pour cerner les obstacles. L'examen a porté sur les éléments suivants :

- les voies de circulation dans tous les espaces de bureau d'ISDE;
- toutes les portes des immeubles, des espaces de bureau et des aires communes d'ISDE pour repérer celles qui nécessitent un ouvre-porte automatique, des réparations ou un repositionnement;

- la hauteur des bureaux de réception et des comptoirs de service dans tous les lieux de travail d'ISDE afin de déterminer les modifications nécessaires pour assurer l'accessibilité.

L'examen a permis de cerner 1 337 obstacles dans les immeubles d'ISDE, y compris les bâtiments loués. Actuellement, 51 % des obstacles cernés ont été éliminés et 40 % sont en cours de résolution. De plus, 9 % des obstacles seront éliminés pendant l'exercice 2022-2023 en cours.

Ouvre-portes ergonomiques dans les toilettes

Dans le cadre du programme d'accessibilité en milieu de travail, les employés sont priés de signaler les obstacles qu'ils rencontrent ou observent. Un signalement d'obstacle a été reçu d'un employé qui a fait remarquer que les serrures dans les toilettes de son immeuble étaient difficiles à manier pour les personnes avec certaines limitations fonctionnelles (par exemple avec leurs mains ou leurs doigts). L'équipe des Installations a consulté le Groupe de rétroaction sur l'accessibilité afin de déterminer la meilleure façon de régler le problème. Les serrures des toilettes de l'immeuble en question ont été remplacées en 2022-2023.

Système de notification d'urgence du bâtiment

Le Centre de recherches sur les communications Canada possède un système accessible de notification d'urgence du bâtiment. Ce système comprend des cloches et des lumières stroboscopiques qui alertent les employés en cas d'urgence. L'équipe d'intervention en cas d'urgence d'ISDE a consulté des personnes handicapées lors des essais mensuels des dispositifs. Le Groupe de rétroaction sur l'accessibilité a formulé des conseils au sujet du système et cette rétroaction sera mise en œuvre en 2023.

Les technologies de l'information et des communications (TIC)

Contenu vidéo dans Microsoft Stream

L'équipe de l'Adoption numérique a lancé l'application Microsoft Stream. Le nouveau service est offert à tous les employés d'ISDE et leur permet de téléverser, de visionner et de partager de manière sécuritaire des vidéos de réunions, de présentations et de séances de formation, ainsi que d'autres vidéos. L'équipe a sollicité la rétroaction du Groupe de rétroaction sur l'accessibilité et a apporté des modifications à l'application. Une liste de vérification de l'accessibilité a été élaborée pour Microsoft Stream. Elle contient une liste de critères obligatoires qui doivent être satisfaits avant la publication de contenu sur Stream. Parmi ces critères, on trouve l'ajout de sous-titrage codé et l'activation de la suppression du bruit. Les employés qui suivent la formation au sujet de Microsoft Stream doivent remplir la liste de vérification de l'accessibilité avant de pouvoir téléverser des vidéos vers la plateforme.

Les communications, autres que les TIC

Lignes directrices sur les documents accessibles

Les demandes d'examen de l'accessibilité de documents constituent un obstacle courant au Ministère. ISDE élabore des lignes directrices et des outils relativement aux documents accessibles. Ces ressources seront distribuées et appliquées dans l'ensemble du Ministère. Un outil actualisé de vérification de l'accessibilité a été élaboré pour aider les gens à déterminer si leurs documents sont accessibles. L'outil de vérification décline toutes les étapes nécessaires pour rendre les documents accessibles. Il sera publié sur le site Web du Centre d'accessibilité d'ISDE.

Mise à jour des modèles et utilisation du langage clair au Bureau de la concurrence Canada

Le Bureau de la concurrence Canada à ISDE élabore un cadre pour favoriser l'utilisation du langage clair. Le cadre prévoit la formation d'un comité de rédaction, la rédaction d'un guide stylistique propre au Bureau et l'élaboration d'une formation personnalisée sur le langage clair. Récemment, un examen relatif au langage clair par défaut a été intégré dans le mandat des comités sur les politiques. Le Bureau de la concurrence Canada a terminé la première ronde de formation au cours de laquelle un sixième de l'organisation a suivi un cours interactif sur le langage clair. L'équipe des Affaires internationales a pour objectif de veiller à ce que tout document produit par le Bureau soit d'un niveau de lecture de 12^e année ou moins.

En 2022-2023, le Bureau de la concurrence améliorera son travail de sensibilisation auprès du public à l'aide de divers outils de communication et par l'utilisation d'un langage clair et accessible dans ses communications.

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

Il n'y a pas de progrès en matière d'accessibilité à signaler actuellement dans le domaine de l'acquisition. Un examen complet des besoins d'ISDE en la matière doit être mené afin de cerner les domaines à améliorer au chapitre de l'accessibilité.

La conception et la prestation de programmes et de services

Il n'y a pas de progrès en matière d'accessibilité à signaler actuellement dans le domaine de la conception et de la prestation de programmes et de services. Un examen complet des besoins d'ISDE en la matière doit être mené afin de cerner les domaines à améliorer au chapitre de l'accessibilité.

Annexe B : Liste des questions posées lors des consultations au sujet du Plan sur l'accessibilité d'ISDE

Les questions suivantes ont été posées lors des consultations.

1. Imaginez ISDE comme un ministère complètement accessible.
 - Quelle est votre vision pour un ministère accessible?
 - Que signifie « complètement accessible » pour vous?
 - Quel est votre rôle pour rendre ISDE « complètement accessible »?
2. Dans l'horizon des prochaines années, comment aimeriez-vous recevoir de l'information sur les sujets suivants?
 - Les progrès réalisés en matière d'accessibilité à ISDE
 - Vos obligations juridiques et ministérielles relativement à l'accessibilité
 - Les façons de contribuer à une culture accessible
3. Que pensez-vous qu'ISDE réussit bien au chapitre de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes handicapées?
4. Comment pensez-vous qu'ISDE pourrait s'améliorer au chapitre de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes handicapées?
5. Avez-vous rencontré ou observé un obstacle à l'accessibilité à ISDE dans les domaines suivants? Quelles en ont été les répercussions sur vous, votre équipe ou vos intervenants?
 - 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 culture
 - La conception et la prestation de programmes et de services
 - Le transport
6. Quelles mesures votre équipe a-t-elle prises pour devenir plus accessible? Réfléchissez à ce qui suit.
 - Comment communiquez-vous les uns avec les autres?
 - Comment élaborez-vous et exécutez-vous les programmes et les services?
 - Comment intégrez-vous les personnes handicapées dans le cadre de votre travail?

7. Quel est votre rôle dans la reconnaissance et l'élimination des obstacles à l'accessibilité ainsi que dans la prévention des nouveaux obstacles? Réfléchissez à votre capacité en tant que :
- Fonctionnaire
 - Expert en la matière
 - Membre de votre propre direction, direction générale ou secteur
8. Y a-t-il autre chose qui, selon vous, pourrait permettre de cerner les domaines à améliorer en vue de favoriser l'accessibilité?