



Rapport d'étape – Année 1

Janvier - décembre 2023



Agence spatiale
canadienne

Canadian Space
Agency

Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par le ministre de l'Innovation,
des Sciences et de l'Industrie, 2024.
Numéro de catalogue : ST96-25F-PDF
ISSN 2818-9094

Rapport d'étape – Année 1

Janvier - décembre 2023

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES

SOMMAIRE

Le présent rapport d'étape couvre la période de janvier à novembre 2023 et les progrès prévus pour décembre 2023.

Afin d'assurer la cohérence de la mise en œuvre du plan d'accessibilité 2023-2025 de l'Agence spatiale canadienne (ASC), ce sont les personnes qui avaient participé à l'élaboration du plan qui ont été mises à contribution pour préparer le rapport d'étape, soit les membres du Groupe de travail sur le plan d'accessibilité, les champions des personnes en situation de handicap, le Réseau de l'accessibilité et les employés de l'ASC qui avaient répondu à un sondage et participé à des groupes de discussion. De plus, un outil de suivi de l'accessibilité a été créé pour surveiller la mise en œuvre du plan, et des réunions bimensuelles ont été organisées avec le Groupe de travail sur le plan d'accessibilité, de même que des discussions individuelles avec des experts en la matière, pour aider à guider, à surveiller et à mesurer les progrès des mesures de l'année 1.

Dans l'ensemble, l'ASC a fait de grands pas dans la mise en œuvre des mesures de l'année 1, nombre d'entre elles ayant été adoptées telles qu'elles avaient été envisagées. D'autres mesures ont été modifiées pour s'adapter aux exigences changeantes ou aux occasions qui se sont présentées, et quelques-unes ont été reportées à l'année 2 à cause de problèmes de charge de travail. Il convient de noter que la nouvelle directive du gouvernement fédéral sur le travail hybride commun, qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2023, a soulevé des préoccupations concernant les problèmes d'adaptation des employés en situation de handicap et a mis en relief le besoin de trouver de nouvelles façons de travailler dans un lieu de travail hybride pour assurer l'accessibilité. Les problèmes apportés par la nouvelle directive devront être pris en compte pour la mise en œuvre des mesures des années 2 et 3.

En conclusion, l'ASC a la chance de bénéficier du soutien de l'équipe de direction et de la participation très active du champion et du Réseau de l'accessibilité, qui effectuent un travail remarquable en faisant connaître les besoins de la communauté de l'accessibilité. À titre d'exemple, ils ont pris part à l'exercice de cocréation de l'équipe des RH pour élaborer une stratégie de recrutement triennal, à des consultations sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, sur les services de gestion de carrière et sur l'ACS+. Au cours de l'année passée le champion et le Réseau ont également organisé plusieurs événements qui ont attiré de nombreux participants pour mieux faire connaître les problèmes d'accessibilité (voir le domaine d'intérêt Communication pour en savoir plus).

Un participant à un groupe de discussion a fait remarquer qu'il n'avait jamais travaillé pour un ministère ou un organisme qui mettait l'accent sur l'accessibilité, la diversité et l'inclusion avec

autant de visibilité et de transparence que l'Agence spatiale canadienne. Cela témoigne des efforts collaboratifs des nombreuses personnes profondément engagées à rendre le lieu de travail accessible aux employés en situation de handicap, et à tous.

FONCTIONNAIRE DÉSIGNÉE

Lynne Laramée, Directrice exécutive, Ressources humaines

COORDONNÉES

Les coordonnées suivantes peuvent être utilisées pour :

- Demander des copies du plan d'accessibilité de l'ASC, des rapports d'étape et des descriptions du processus de rétroaction dans certains autres formats;
- Soumettre des observations sur les obstacles rencontrés lors d'interactions avec l'ASC;
- Donner de la rétroaction sur la mise en œuvre, par l'ASC, de son plan d'accessibilité.

Lynne Laramée, Directrice exécutive, Ressources humaines
Fonctionnaire désignée pour le plan d'accessibilité de l'ASC
6767, route de l'Aéroport
Longueuil (Québec)
J3Y 8Y9

accessibilite-accessibility@asc-csa.gc.ca

Téléphone : 450-926-4800

Télécopieur : 450-926-4352

www.csa-acsc.gc.ca

B. DOMAINES D'INTÉRÊT

1. EMPLOI

État d'avancement de l'objectif

L'ASC a fait certains progrès vers la réalisation de son objectif d'accroître l'accès à l'emploi et aux opportunités de promotion pour les employés et les demandeurs d'emploi en situation de handicap afin qu'ils puissent contribuer à leur plein potentiel et considèrent l'Agence comme un employeur de choix.

Obstacles identifiés

Quelques nouveaux obstacles ont été identifiés. Premièrement, la rétroaction recueillie au cours de l'année dernière montre que la directive sur le travail hybride commune de la fonction publique fédérale a créé divers obstacles relatifs aux possibilités d'emploi et à l'adaptation (voir la section Rétroaction). Par exemple, certaines personnes ne sont pas à l'aise d'exprimer leurs besoins en matière d'accessibilité, ou de demander une exemption ou un accommodement. Il peut être stressant d'expliquer et de justifier ces besoins et de possiblement essayer un refus.

Un autre nouvel obstacle avait trait au besoin d'améliorer l'accueil et l'intégration des employés en situation de handicap.

En ce qui concerne les obstacles déjà connus, les résultats du SAFF de 2022 indiquent que les obstacles à l'emploi ou à l'avancement professionnel persistent (voir la section Rétroaction). La rétroaction a aussi fait ressortir des incohérences persistantes et d'autres problèmes concernant le traitement des demandes d'adaptation. Pour ce qui est des connaissances de l'équipe des RH au sujet des personnes en situation de handicap et de sa compréhension de leurs besoins, les discussions et l'échange de connaissances ont été intensifiés, alors que l'équipe travaille de manière collaborative à la mise en œuvre des mesures du plan d'accessibilité. De plus, son programme de perfectionnement professionnel et d'apprentissage à l'intention du groupe PE offre différents modules sur l'accessibilité.

Rétroaction prise en compte durant les consultations

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) 2022 montrent que les employés en situation de handicap sont proportionnellement plus nombreux que les employés non handicapés à affirmer qu'ils font face à des obstacles qui ont une incidence négative sur leur progression de carrière, notamment :

- **Conflit entre mes obligations professionnelles et mes obligations familiales ou personnelles** : 34 % (même résultat qu'en 2020), 23 % pour les employés sans handicap;
- **Manque d'accès à des possibilités de formation** : 31 % (même résultat qu'en 2020), 17 % pour les employés sans handicap;
- **Discrimination** : 26 % (23 % en 2022), 9 % pour les employés sans handicap
- **Problèmes d'accessibilité ou d'adaptation** : 21 % (même résultat qu'en 2020), 2 % pour les employés sans handicap.

Rétroaction du sondage interne et des groupes de discussion

Dans le sondage interne de cette année (2023) sur l'accessibilité, 16 % des répondants (employés en situation de handicap) ont dit avoir fait face à des obstacles pendant un processus d'embauche (11 % l'année dernière). Quant à la satisfaction globale du traitement de leurs demandes d'adaptation l'année dernière, 34 % étaient très satisfaits et 50 % étaient plutôt satisfaits, une baisse par rapport aux résultats de l'année dernière (43 % étaient très satisfaits et 57 % étaient plutôt satisfaits).

Un nombre important de commentaires portaient sur la directive sur le travail hybride commun. Certains répondants craignaient que l'approche pangouvernementale exigeant des jours de présence au bureau ne limite la capacité des employés en situation de handicap à s'acquitter de leurs fonctions tout en gérant leur handicap. D'autres ont signalé les impacts sur la santé mentale pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale. Certains employés souffrant de troubles mentaux se sentent mal à l'aise de discuter de leur handicap avec leurs gestionnaires et d'autres sont incapables d'aller travailler en personne et craignent d'enfreindre leur entente de télétravail. D'autres commentaires portaient sur la difficulté de se concentrer

lorsqu'on travaille en personne à cause des bruits et des mouvements, ainsi que des répercussions sur le rendement global et le niveau d'anxiété qui en résulte.

Quelques commentaires ont été partagés concernant la dotation du personnel, tels que les énoncés de critères de mérite qui incluent des critères tels que « capacité à travailler efficacement sous pression », ce qui pourrait involontairement exclure les candidats qui ont un handicap de santé mentale.

Des commentaires ont également été faits à propos des mesures d'adaptation. Certains ont souligné le besoin d'accéder plus facilement à l'information et aux ressources pouvant soutenir les employés en situation de handicap et d'obtenir plus rapidement des réponses quand un avis est demandé à l'équipe des RH. D'autres commentaires ont été soulevés concernant l'obtention de documents écrits pour confirmer les mesures d'adaptation, les obstacles et les longs délais qui ont conduit certains à contourner le processus standard, le retrait de mesures d'adaptation précédemment approuvées pour un handicap reconnu et documenté, et les difficultés liées à l'obtention de mesures d'adaptation malgré l'absence de contraintes opérationnelles. Certains ont proposé des suggestions telles que de prolonger la durée des longues formations (à 12 mois au lieu des 6 premiers mois) pour les personnes en situation de handicap, car cela peut constituer un facteur de stress supplémentaire de devoir les suivre dans un plus court délai. Enfin, il a été suggéré qu'il serait bénéfique d'accroître la formation des gestionnaires sur la façon de travailler avec les employés en situation de handicap dans le cadre de leurs demandes d'adaptation.

D'autres commentaires concernaient des obstacles systémiques tels que de lourdes charges de travail, qui peuvent avoir un impact négatif sur les employés et les dirigeants, et en particulier sur ceux souffrant de troubles de santé mentale et de troubles cognitifs comme le TDAH. Il a également été suggéré de fournir davantage de soutien et de ressources pour garantir que les nouveaux employés aient accès à toute l'information dont ils ont besoin pour être intégrés plus facilement et plus efficacement.

État d'avancement des mesures de l'année 1 (janv. – déc. 2023)

Présenter le plan annuel de l'équipe des RH au Réseau de l'accessibilité pour information et commentaires et fournir un rapport d'avancement annuel.

L'équipe des RH a présenté une mise à jour sur la mise en œuvre des mesures de l'année 1 au Réseau de l'accessibilité en octobre 2023.

Continuer à travailler en vue de l'adoption du nouveau Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et veiller à ce que des consultations aient lieu avec le Réseau de l'accessibilité de l'ASC.

Cette mesure a été reportée à la deuxième année. L'équipe des relations de travail, qui participe au processus d'adoption du passeport, a dû composer avec une énorme charge de travail cette année en raison de la mise en application de la direction sur le travail hybride

commun et de la gestion de la grève. Les étapes pour définir le processus d'adaptation actuel de l'ASC débuteront au cours de la deuxième année afin de faciliter la transition vers le passeport.

Élaborer un plan de transition pour aider les employés en situation de handicap et les gestionnaires à s'adapter au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.

Cette mesure est aussi reportée à la deuxième année puisque liée à la mesure précédente.

Recherche de contenu d'apprentissage pour le(s) module(s) d'accessibilité pour les futures sessions « Apprentissage RH » destinées aux gestionnaires.

Un modèle de présentation a été créé pour les séances « Apprentissage RH » destinées aux gestionnaires que les experts en RH utiliseront pour élaborer leur contenu d'apprentissage. La série « Le saviez-vous? » sera mise à profit (voir la section Communications accessibles pour en savoir plus) afin de créer un module général sur l'accessibilité, et des recherches ont débuté sur des sujets plus spécifiques liés à l'accessibilité pour des modules supplémentaires.

Mettre en œuvre la première année de la stratégie de recrutement sur 3 ans. Présenter la mise à jour de mi-année au Réseau de l'accessibilité.

L'équipe des RH présentera la mise à jour de mi-année au Réseau de l'accessibilité d'ici décembre 2023 et donnera un aperçu des mesures concrètes prises pour mettre en application la stratégie de recrutement de la première année et appuyer l'embauche et l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap. Par exemple, l'équipe a fait ce qui suit :

- Lancé plusieurs processus ciblés pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et participé à un processus interministériel au sein du groupe BI-02 pour les employés en situation de handicap;
- Préconisé l'utilisation des bassins de la Commission de la fonction publique (CFP) pour les employés en situation de handicap;
- Encouragé l'embauche d'étudiants en situation de handicap (voir la mesure suivante) et créé un nouveau guide d'entrevue d'étudiants pour aider les gestionnaires à éviter les préjugés et les obstacles durant les entrevues avec des étudiants en quête d'équité;
- Veillé à ce que les groupes visés par l'équité en matière d'emploi soient pris en compte dans les discussions de planification de la relève de mi-année pour repérer les candidats internes prêts pour des affectations dans le cadre du programme de gestion des talents;
- Tenu des discussions, durant l'exercice de planification de la relève de mi-année, pour repérer les candidats internes prêts pour des affectations, dans le cadre du programme de gestion des talents, en mettant spécifiquement l'accent sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi;
- Préconisé l'utilisation de critères de mérite axés sur les capacités (plutôt que des critères fondés sur l'expérience) pour permettre aux candidats de montrer qu'ils peuvent accomplir le travail alors qu'ils n'ont peut-être pas d'expérience;
- Recommandé le fait que les critères qui n'ont pas à être satisfaits pour que le candidat soit capable d'exercer ses fonctions dès le premier jour ne devraient pas être inclus dans l'énoncé des critères de mérite. Il en va de même pour les critères fondés sur les

expériences et les connaissances qui peuvent être facilement acquises en cours d'emploi;

- Préconisé l'ouverture de l'expérience, par exemple en permettant que celle-ci soit acquise de différentes manières, notamment par le bénévolat;
- Amélioré les offres d'emploi, en limitant la quantité d'information dans les affichages, en simplifiant le langage et en évitant des expressions qui ne peuvent être comprises que par ceux qui travaillent déjà dans le secteur;
- Nous nous sommes assurés que des sous-titres soient utilisés dans toutes les vidéos de recrutement de l'ASC et dans toutes les affiches et applications de test téléchargées dans VidCruiter pour faciliter la lecture lors de l'utilisation d'un lecteur d'écran;
- Tenu des discussions avec l'INCA, Auticon et LiveWorkPlay pour explorer comment établir des partenariats avec ces organisations afin d'améliorer la recherche de talents ainsi que la rétention.

Tirer pleinement parti des documents d'orientation préparés par la Commission de la fonction publique sur les pratiques de dotation accessibles ainsi que sur les flexibilités de dotation offertes aux gestionnaires d'embauche.

En ce qui concerne les documents d'orientation préparés par la CFP, l'équipe des RH exploite diverses ressources, telles que la boîte à outils *Ressources pour l'embauche de personnes en situation de handicap* sur l'intranet du GC et les *Guides pour l'embauche dans la fonction publique* de la CFP. La flexibilité en matière de dotation dont disposent les gestionnaires d'embauche, comme la définition de l'équité en matière d'emploi comme critères de mérite, la restriction de la zone de sélection aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi ou le recours à un processus de nomination non annoncé, est de plus en plus comprise et mieux intégrée dans les mesures de dotation.

Inclure des membres du comité de sélection plus diversifiés dans les processus de sélection, en particulier pour les postes EX.

L'équipe des RH veille à ce que les membres du comité de sélection soient diversifiés pour les processus de sélection des postes EX, y compris l'élaboration de l'énoncé des critères de mérite et des outils d'évaluation des processus de sélection. Une liste de membres diversifiés du comité est fournie aux gestionnaires d'embauche pour la dotation des postes non-EX. L'outil de suivi de l'équipe des RH comprendra bientôt une section permettant de savoir si un processus de sélection comporte un comité de sélection diversifié.

Mener des recherches sur les meilleures pratiques pour améliorer les pratiques et les procédures des RH afin de mieux cerner et résoudre les obstacles, sur la base des résultats de l'examen des systèmes d'emploi des RH.

L'équipe des RH est aux dernières étapes d'un examen approfondi des politiques et des directives visant à déceler les obstacles systémiques pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. L'équipe développe actuellement des outils (par exemple, des listes de contrôle) pour garantir que les obstacles et les préjugés potentiels soient pris en compte dans tous les documents d'évaluation. Les examens des dossiers de dotation suivront au cours de la

deuxième et la troisième année. De plus, une formation en ligne à rythme libre sur les modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, à l'intention des gestionnaires délégués, a été publicisée à l'été 2023.

Mettre à jour les procédures RH pour mieux suivre les données à toutes les étapes du cycle d'emploi, du recrutement à la rétention et à la promotion.

L'équipe des RH examine ces données et s'en sert pour produire le profil démographique de l'ASC. Des tableaux de bord, en cours de conception, seront publiés deux fois par année à compter de l'année 2.

Établir un mécanisme pour suivre l'embauche d'étudiants par l'entremise du programme Occasion d'emploi pour les étudiants en situation de handicap et d'employés du Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap à la CFP.

Les gestionnaires sont responsables du processus d'embauche d'étudiants, et l'équipe des RH soutient leurs démarches en les sensibilisant aux différents programmes disponibles pour l'embauche d'étudiants en situation de handicap (par exemple, lettres d'appel et rappels, information sur l'intranet) et en fournissant des outils pour que les entrevues soient inclusives et exemptes de préjugés (par exemple, guide d'entrevue). L'équipe des RH suit également à travers quels programmes les étudiants ont été embauchés et s'ils se sont autodéclarés comme des étudiants en situation de handicap.

Travailler avec l'Ombuds pour mettre à jour le questionnaire des entrevues de maintien et de départ des employés afin de mieux identifier les obstacles et les lacunes en matière de rétention pour les employés en situation de handicap.

Des discussions ont eu lieu avec le bureau de l'Ombuds, et il a été déterminé qu'un guide de discussion serait utilisé pour les conversations avec les employés. L'ombuds révisera ce guide et il a été demandé de prendre en compte les considérations d'accessibilité. Il prépare un rapport qui aborde les sujets évoqués plus généralement pour protéger la confidentialité. Ce rapport est présenté à la haute direction, qui s'en sert pour améliorer le mieux-être et régler les problèmes en milieu de travail. Les problèmes particuliers peuvent être mentionnés en toute confidentialité au directeur exécutif des RH pendant les réunions régulières.

Examiner les pratiques d'intégration en matière d'accessibilité afin d'aider les nouveaux employés à se sentir soutenus.

Cette mesure a été reportée à l'année 2. Le travail débutera en 2024 pour concevoir le nouveau programme d'accueil et d'intégration et sera orienté par les exigences en matière d'accessibilité.

Rechercher des options de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité et les intégrer dans le plan d'apprentissage de l'équipe des RH pour accroître les connaissances et la capacité à fournir des conseils.

L'équipe des RH a un programme de perfectionnement professionnel et d'apprentissage complet à l'intention du groupe PE qui comprend de nombreux cours sur l'accessibilité offerts par l'École de la fonction publique du Canada, dont *Favoriser l'inclusion des personnes en*

situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité (INC115), Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120) et Adopter un état d'esprit d'inclusion sur le lieu de travail (INC122), pour ne nommer qu'eux. Ces cours seront promus dans le bulletin mensuel de l'équipe des RH pour encourager les employés ne faisant pas partie du groupe PE à s'y inscrire aussi. De plus, un plan a été élaboré pour offrir de la formation sur la création de documents accessibles aux équipes internes (dont celle des RH) en 2024 (voir le domaine d'intérêt Communication pour en savoir plus).

Statut des cibles

L'ASC a atteint son objectif de disponibilité de la main-d'œuvre dans toutes les catégories d'emploi sauf une (catégorie scientifique et professionnelle). En ce qui concerne les résultats du SAFF concernant la progression de carrière, les résultats sont demeurés constants pour trois indicateurs : conflit entre les obligations professionnelles et les obligations familiales et personnelles, manque d'accès aux possibilités d'apprentissage et problèmes d'accessibilité ou d'accommodement. Le dernier indicateur, la discrimination, a connu une légère baisse de satisfaction (23 % en 2020 contre 26 % en 2022).

2. ENVIRONNEMENT BÂTI

État d'avancement de l'objectif

Des efforts sont en cours pour améliorer l'environnement bâti de l'ASC afin d'assurer un accès sans obstacle aux employés et aux visiteurs.

Obstacles identifiés

Un certain nombre de nouveaux obstacles ont été identifiés au cours du processus de rétroaction que l'équipe de gestion des biens immobiliers de l'ASC prendra en considération. Par exemple, il a été observé que les portes électroniques ne fonctionnent pas lors des pannes de courant et sont difficiles à ouvrir. On a également estimé qu'il y avait peu de lumières ou d'indices visuels pour alerter les employés malentendants des urgences. D'autres nouveaux obstacles concernent les espaces de travail ouverts et flexibles. Ils sont décrits dans la section Rétroaction ci-dessous. Les obstacles identifiés précédemment sont traités dans le plan d'action de l'équipe de gestion des biens immobiliers. De plus, des mesures sont en cours pour garantir que le personnel soit davantage sensibilisé aux questions liées à l'accessibilité (voir la section État d'avancement des mesures de l'année 1).

Rétroaction prise en compte durant les consultations

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Les résultats du SAFF de 2022 démontrent que 88 % des répondants en situation de handicap estimaient que leur environnement physique était adapté aux exigences de leur emploi, une hausse substantielle par rapport aux résultats 2020 de 48 % et un résultat similaire à celui des employés sans handicap (89 %). Le SAFF a également demandé dans quelle mesure l'environnement physique de travail cause du stress au travail. En 2022, 2 % des employés en

situation de handicap estimaient que l'environnement physique de travail engendre du stress au travail, en baisse par rapport à 2020 (6 %).

Résultats du sondage interne et des groupes de discussion

Dans le sondage interne de cette année (2023) sur l'accessibilité, 88 % des répondants (employés en situation de handicap) ont indiqué qu'ils étaient très satisfaits/satisfaits de l'équipement ergonomique et/ou adapté qui leur a été fourni pour effectuer leur travail, une hausse par rapport aux résultats de l'année dernière (81 %). Quatre-vingt-trois pour cent (83 %) des répondants (employés en situation de handicap) estiment que l'accessibilité de leur immeuble de bureaux, en fonction de leurs propres besoins, était très accessible/complètement accessible, soit une légère diminution comparativement à 2022 (85 %).

Certains répondants ont fourni des commentaires soulignant des problèmes, tels que des difficultés dans les espaces de travail ouverts et flexibles (p. ex., bruits et mouvements qui nuisent à la concentration et à la productivité, éclairage qui donne la migraine, réglages ergonomiques personnalisés limités, et absence de casiers pour ranger l'équipement personnalisé), des problèmes concernant les corridors, les portes et les salles de bain (p. ex., manque d'indications visuelles pour orienter les gens, moquette irrégulière pouvant compliquer les déplacements en fauteuil roulant, étroitesse de certains corridors qui limite la mobilité de certaines personnes, portes de la salle des opérations qui ne s'ouvrent pas automatiquement, et certaines toilettes ne disposent pas de portes automatiques et ne disposent pas de suffisamment d'espace pour les fauteuils roulants). Les commentaires recueillis lors des groupes de discussion reprennent les préoccupations concernant le bruit dans les espaces de travail ouverts et flexibles et la nécessité d'avoir plus de portes automatiques.

État d'avancement des mesures de l'année 1 (janv.- déc. 2023)

Prioriser les actions du plan existant en jalons annuels.

Les jalons du plan pour l'année 1 (2023) ont été établis pour mettre en œuvre les mesures découlant d'un rapport de 2018 pour le Centre spatial John H. Chapman. Cependant, les modifications récemment publiées au code nécessitent une planification supplémentaire pour établir les jalons des années 2 et 3, car certaines des conclusions du rapport de 2018 pourraient être désuètes. L'équipe détermine actuellement son approche, qui pourrait impliquer la nécessité d'une nouvelle étude pour le Centre spatial John H. Chapman. Les résultats de l'étude du Laboratoire David Florida (LDF) ont pris en compte la mise à jour du code et seront inclus dans les jalons annuels. Les recommandations en matière d'accessibilité du rapport du Centre spatial John H. Chapman de 2018 qui chevauchent la portée du projet de réhabilitation des infrastructures civiles ont été intégrées dans la conception et seront corrigées au cours du projet.

Présenter le Plan d'action sur l'environnement bâti de l'ASC au Réseau de l'accessibilité pour information et rétroaction et fournir un rapport d'étape annuel.

L'équipe fournira une mise à jour générale au Réseau de l'accessibilité en novembre 2023 et commencera les présentations sur les plans d'action annuels en 2024.

Compléter une étude d’accessibilité au Laboratoire David Florida (LDF) conformément aux normes du SCT/SPAC pour les biens immobiliers.

L’équipe travaille avec le champion des personnes en situation de handicap, le Réseau de l’accessibilité et d’autres intervenants pour recueillir des commentaires sur les besoins en matière d’accessibilité durant cette étape de l’étude. SPAC a terminé l’étude sur l’évaluation physique et est en train de préparer le rapport, qui devrait être livré au cours de l’année civile en cours.

Rechercher des options de sensibilisation et de formation sur l’accessibilité en milieu de travail et les intégrer au plan d’apprentissage de l’équipe de gestion des biens immobiliers.

L’équipe de gestion des biens immobiliers désignera deux membres du personnel qui deviendront un « centre d’expertise » au sein de l’équipe de planification des biens immobiliers. Ces employés s’inscriront à au moins un cours sur l’accessibilité de l’ÉFPC au cours de l’année 1. De la formation supplémentaire suivra durant les années 2 et 3 en fonction des conclusions de la recherche sur les options de sensibilisation et de formation. Ces deux employés, en poste à Ottawa et à Saint-Hubert, seront les experts des questions d’accessibilité et intégreront l’accessibilité dans nos projets et nos activités.

État d’avancement des cibles

Les tâches et les jalons pour l’année 1 ont été établis. Les tâches des années 2 et 3 doivent être déterminées en attendant l’examen des nouveaux codes, les résultats de l’étude du LDF et d’autres facteurs tels que l’alignement des travaux sur les plans d’investissement approuvés.

3. TECHNOLOGIES DE L’INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

État d’avancement de l’objectif

Des travaux sont en cours pour intégrer et prioriser l’accessibilité dans les projets informatiques afin de permettre aux employés d’avoir accès aux outils électroniques et logiciels dont ils ont besoin pour effectuer leur travail tout en respectant les exigences de sécurité.

Obstacles identifiés

Quelques barrières technologiques supplémentaires ont été identifiées dans le sondage interne, notamment en ce qui concerne les réunions virtuelles ou hybrides (voir la section Rétroaction ci-dessous). En ce qui concerne les obstacles identifiés précédemment, l’équipe de GI/TI est en contact régulier avec l’équipe Accessibilité, Adaptation et Technologie Informatique Adaptée (AATIA) pour discuter des solutions technologiques permettant une plus grande accessibilité tout en respectant les considérations de sécurité de l’ASC. De plus, l’ASC utilise régulièrement les services de traduction en temps réel des communications (CART) lors de réunions avec tout le personnel afin d’accroître l’accessibilité pour les employés ayant un

handicap auditif. De plus, un catalogue d'options de formation pour le personnel de la GI/TI est en cours d'élaboration et comprendra une section sur l'accessibilité.

Rétroaction prise en compte durant les consultations

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Les résultats du SAFF de 2022 montrent que les employés en situation de handicap ont un niveau de satisfaction de 89 % à l'égard des outils, de la technologie et de l'équipement dont ils ont besoin pour effectuer leur travail, une augmentation significative par rapport aux résultats de 2020 (66 %). En comparaison, ces proportions chez les employés sans handicap sont de 91 % en 2022 et 86 % en 2020. Quand on leur a demandé s'ils estimaient que la qualité de leur travail souffrait d'un manque de fiabilité de la technologie, 57 % des employés en situation de handicap ont répondu que ce n'était jamais/presque jamais et rarement le cas, contre 41 % en 2020. En comparaison, les réponses des employés sans handicap sont de 63 % en 2022 et 50 % en 2020.

Rétroaction du sondage interne et des groupes de discussion

Un sondage interne réalisé à l'automne 2023 indique que 88 % des répondants (employés en situation de handicap) se sentent très satisfaits/satisfaits de l'équipement informatique ergonomique et/ou adapté qui leur a été fourni, comparativement à 84 % l'année dernière. De plus, 12 % n'étaient pas très satisfaits/très insatisfaits comparativement à 16 % l'an dernier. En termes de niveau de satisfaction à l'égard du soutien fourni par les spécialistes en TI lorsqu'il y a des questions ou des problèmes concernant les logiciels et les technologies accessibles qu'ils utilisent, 97 % des participants étaient très satisfaits/plutôt satisfaits, comparativement à 93 % l'année dernière. Certains participants ont formulé des commentaires concernant les obstacles technologiques, comme le fait que les employés malentendants ont du mal à acquérir la technologie ou les outils nécessaires pour les aider à s'adapter aux environnements de travail en personne ou virtuels, ou encore les problèmes liés au fait que les employés qui travaillent à distance doivent gérer des problèmes. Quelques suggestions ont été fournies, telles que l'activation des transcriptions générées automatiquement après les appels Teams pour accroître l'accessibilité pour ceux qui ont besoin d'aide pour prendre des notes pendant les réunions, et la modification de la durée par défaut de toutes les réunions à 25 minutes ou 55 minutes pour permettre une pause entre les réunions.

Dans la même enquête interne, 85 % des personnes interrogées (tous les employés) étaient très satisfaites (contre 88 % l'année dernière) que les réunions et événements virtuels leur soient entièrement accessibles, et 13 % étaient plutôt satisfaites (contre 11 % l'année dernière). Cependant, même si certains commentaires reconnaissent les progrès réalisés à ce jour, d'autres soulignent les défis liés aux réunions hybrides (par exemple, la configuration des salles de réunion n'est pas standardisée, les défis et les incohérences avec les systèmes de vidéoconférence et certains microphones ne fonctionnent pas correctement). Des préoccupations ont également été soulevées concernant le nombre croissant de réunions sans options virtuelles ou avec une participation virtuelle limitée (par exemple, possibilité de poser des questions ou de formuler des commentaires en temps réel). De plus, des problèmes ont été

signalés avec les sous-titres générés par Teams, notamment lors de réunions bilingues, rendant difficile le suivi de la conversation pour certains employés.

État d'avancement des mesures de l'année 1 (janv. - déc. 2023)

Rechercher les meilleures pratiques en matière d'accessibilité en GI/TI et les nouvelles tendances en matière de technologie et de prestation de services pour éclairer la mise à jour annuelle de la stratégie triennale de la GI/TI.

Une nouvelle équipe de transformation numérique, responsable de la gestion de projet et de la gestion du changement, a été créée et sera responsable des questions d'accessibilité. Des discussions en continu concernant les implications en matière de sécurité des solutions technologiques adaptées ont lieu avec l'équipe AATIA de SPC.

Présenter la stratégie triennale de GI/TI de l'ASC au Réseau de l'accessibilité pour information et commentaires et fournir un rapport d'étape annuel.

L'équipe a présenté un aperçu général au Réseau de l'accessibilité en novembre 2023 et commencera son rapport d'étape annuel au cours de l'année 2.

Préparer l'inventaire des systèmes, logiciels et équipements afin d'évaluer le niveau d'accessibilité.

L'équipe de GI/TI a réalisé un inventaire des systèmes au cours de l'année 1 et réalisera une analyse du niveau d'accessibilité de chaque système. L'inventaire des logiciels et des équipements est en cours et devrait être terminé au cours de l'année 2.

Élaborer un plan pour assurer la conformité aux nouvelles normes d'accessibilité Web du SCT (phase 1), qui sont attendues d'ici la fin de l'exercice 2022-2023.

L'ASC se conforme aux plus récentes normes d'accessibilité Web du SCT.

Élaborer des normes de service pour répondre aux demandes d'adaptation en matière d'accessibilité.

Il est prévu que les travaux d'élaboration de normes de service débutent au cours de l'année 2.

Rechercher des options pour surmonter les limites technologiques qui entravent l'accessibilité.

L'équipe a cherché des options basées sur les demandes des clients au cours de l'année 1, et cherchera des options supplémentaires pour surmonter les limites technologiques qui entravent l'accessibilité à partir de l'année 2.

Développer un mécanisme pour collecter, suivre et analyser les commentaires sur les TIC liées à l'accessibilité.

Pour le moment, l'équipe utilise un système interne de gestion des services informatiques pour suivre toutes les demandes.

Établir des mécanismes pour s'assurer que l'équipe d'architecture intégrée puisse soutenir les équipes de projet dans l'intégration de l'accessibilité dès le départ, soit en créant un comité, soit en impliquant un autre comité existant.

L'équipe d'architecture d'entreprise accompagne les clients dans les projets à caractère numérique, en tenant compte des questions d'accessibilité. Par ailleurs, le comité d'examen de l'architecture ministériel (CEAM) créé en juin 2023 est responsable de donner le feu vert aux projets qui ont une composante numérique dans différents aspects de l'architecture d'entreprise. Ce comité examine également les exigences en matière d'accessibilité.

Rechercher des séances de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité-TIC et les intégrer au plan d'apprentissage de l'équipe de GI/TI afin de s'assurer que tous les aspects de la GI/TI sont pris en compte.

L'équipe de la GI/TI travaille sur un inventaire des formations comprenant une section sur l'accessibilité.

État d'avancement des cibles

Le nombre de systèmes et de logiciels accessibles s'est amélioré avec l'adoption de Microsoft 365. Aucun changement n'a été apporté au matériel durant l'année 1. Les résultats du SAFF de 2022 démontrent une augmentation significative du niveau de satisfaction des employés de l'ASC en situation de handicap en ce qui concerne les outils, la technologie et l'équipement dont ils ont besoin pour faire leur travail. Les résultats du sondage interne de 2023 indiquent une augmentation du taux de satisfaction tant pour les équipements informatiques ergonomiques et/ou adaptés que pour le support fourni par les spécialistes des TI.

4. COMMUNICATION (AUTRE QUE TIC)

État d'avancement de l'objectif

Les outils de communication, services, produits et événements de l'ASC sont de plus en plus accessibles, grâce à l'utilisation de CART lors des séances avec tout le personnel et à l'ajout d'un centre d'accessibilité provisoire sur l'intranet. Les efforts à venir au cours des années 2 et 3 contribueront à sensibiliser davantage les employés et les dirigeants aux meilleures pratiques de communication accessibles.

Obstacles identifiés

De nouveaux obstacles à la communication ont été identifiés concernant les réunions virtuelles et hybrides (voir la section précédente sur les technologies de l'information et de la communication). Même si l'intranet actuel constitue encore un obstacle, les travaux sont en bonne voie pour le réorganiser d'ici la fin de 2024 et le rendre entièrement accessible. Entre-temps, un centre d'accessibilité a été créé pour partager des informations et des outils sur divers sujets liés à l'accessibilité (voir la section État d'avancement des mesures de l'année 1).

Rétroaction prise en compte durant les consultations

Résultats du sondage interne et rétroaction des groupes de discussion

Dans le sondage interne de cette année, les participants (tous les employés) ont été interrogés sur leur niveau actuel de connaissances ou leur capacité à rendre les documents plus

accessibles. Les répondants ont répondu comme suit : élevé (31 % contre 10 % en 2022), moyen (36 % contre 42 % en 2022), faible (25 % contre 36 % en 2022) et aucune connaissance ou capacité actuelle (11 % contre 12 % en 2022). En ce qui concerne le langage clair, 69 % des répondants estiment que les communications de l'ASC sont rédigées en langage clair (74 % en 2022) et 23 % ont répondu qu'elles le sont parfois (22 % en 2022). En termes de rétroaction, les liens et les pages désuètes ou incorrectes de l'intranet sont perçus comme un obstacle à l'obtention d'informations importantes sur les questions liées à l'accessibilité, comme les mesures d'adaptation. De même, il a été suggéré que des ressources sont nécessaires pour s'assurer que les nouveaux employés en situation de handicap ont accès à l'information dont ils ont besoin.

État d'avancement des mesures de l'année 1 (janv. - déc. 2023)

Élaborer une stratégie de communication triennale pour promouvoir le plan d'accessibilité de l'ASC et sensibiliser aux exigences et aux ressources en matière d'accessibilité. Mettre en œuvre l'année 1.

Le Réseau de l'accessibilité a participé à une séance de remue-méninges sur la stratégie de communication triennale, les membres ayant examiné l'ébauche de la stratégie avant qu'elle ne soit finalisée. Les mesures de l'année 1 comprenaient trois événements organisés par le réseau pendant la Semaine nationale de l'accessibilité : 1) un atelier sur l'organisation de réunions inclusives et l'utilisation de l'accessibilité de Microsoft 365, 2) l'organisation d'un kiosque avec l'équipe de l'[AATIA](#) qui a fait une démonstration de technologies d'assistance et 3) une table ronde avec trois employés de l'ASC qui ont partagé leurs expériences vécues en matière de perte auditive et de TDAH. Chaque événement a attiré en moyenne 117 participants.

Travailler avec la Direction des ressources humaines pour développer et promouvoir une campagne annuelle « Top 5 des conseils en matière d'accessibilité ». L'année 1 se concentrera sur les conseils de communication accessible.

Le Réseau d'accessibilité a participé à une séance interactive pour réfléchir à des conseils en matière d'accessibilité, qui ont évolué vers la série « LE SAVIEZ-VOUS » (remplaçant les « 5 meilleurs conseils en matière d'accessibilité »). Cette série couvre des sujets tels que la nouvelle définition du handicap, l'auto-identification et l'auto-déclaration, les mentalités en matière d'accessibilité et des conseils pour améliorer l'accessibilité du lieu de travail pour tous, y compris des conseils de communication accessibles, et bien plus encore. Chaque document LE SAVEZ-VOUS sera présenté sur les écrans internes des trois lieux de travail de l'ASC et sera également affiché bien en vue sur l'intranet. L'équipe RH a l'intention d'exploiter le contenu pour développer des sessions de formation destinées aux gestionnaires et aux équipes de services internes qui fournissent des services aux employés en situation de handicap au cours de l'année 2.

Inclure l'accessibilité dans le cadre de la prochaine évaluation de l'expérience utilisateur de l'intranet. Lancer la refonte de l'intranet sur la base des résultats de l'évaluation de l'expérience utilisateur.

Tous les employés ont été invités à participer à un exercice de tri des cartes afin de garantir une expérience utilisateur fluide. Les membres du Réseau de l'accessibilité ont été encouragés à

participer pour apporter des perspectives supplémentaires en matière d'accessibilité. Par ailleurs, l'équipe des communications travaille à obtenir une ressource pour préparer l'intranet à sa refonte d'un point de vue technique. L'intranet sera entièrement repensé et accessible d'ici la fin de 2024.

Concevoir un nouveau centre d'accessibilité sur l'intranet pour offrir un guichet unique pour toutes les informations liées à l'accessibilité, y compris des conseils en matière de communications accessibles.

Un centre d'accessibilité provisoire a été créé avec la contribution des membres du Réseau de l'accessibilité. Le centre d'accessibilité complet sera lancé comme composante de l'intranet repensé d'ici la fin de 2024.

Évaluer les options de formation pour la création de documents accessibles et élaborer un plan pour dispenser la formation aux équipes internes.

L'équipe des RH a évalué les options de formation et mettra à profit les ressources existantes offertes par le [Programme d'AATIA](#) et l'ÉFPC, tel que [rendre ses documents accessibles \(INC1-V46\)](#). Une série de visionnements de coapprentissage sera organisée avec les équipes des services internes pour regarder l'atelier en ligne en groupe suivie d'une discussion animée pour intégrer l'apprentissage et recueillir les questions. De plus, l'équipe des RH publiera des guides sur l'accessibilité des documents sur le centre d'accessibilité de l'intranet.

Évaluer les mesures nécessaires pour respecter les [Lignes directrices visant à rendre les produits et activités de communication accessibles](#).

Après consultation, il a été déterminé que l'ASL et la LSQ n'étaient pas nécessaires pour le moment puisque les employés ayant un handicap auditif préfèrent le CART. Depuis décembre 2022, chaque réunion avec tout le personnel a inclus le service de CART. Le Réseau de l'accessibilité a décidé d'alterner les langues officielles chaque mois pour faciliter l'utilisation du service de transcription existant de MS Teams et réduire les coûts associés au CART.

Participer activement à la communauté de pratique pour les communications accessibles afin de rester bien informé des dernières informations et partager les meilleures pratiques.

L'équipe des communications internes est en contact avec la communauté de pratique pour les communications accessibles afin de participer aux futures séances.

État d'avancement des cibles

Il y a eu une augmentation substantielle du nombre de répondants ayant un niveau élevé de connaissances ou de capacité à rendre les documents plus accessibles. Il n'existe actuellement pas suffisamment de données pour déterminer le succès du centre d'accessibilité provisoire. Le suivi et l'analyse des données feront partie du nouvel intranet en 2024.

5. APPROVISIONNEMENT

État d'avancement de l'objectif

L'équipe de l'approvisionnement a partiellement atteint l'objectif d'intégrer les exigences en matière d'accessibilité à divers aspects de l'approvisionnement en introduisant dans ses outils de planification interne de l'approvisionnement un nouveau mécanisme de suivi qui tient compte des facteurs d'accessibilité.

Obstacles identifiés

Aucun nouvel obstacle n'a été identifié. Le niveau d'accessibilité des outils et des modèles d'approvisionnement demeure inconnu.

Rétroaction prise en compte durant les consultations

L'ASC n'a actuellement pas de mécanisme en place pour solliciter régulièrement la rétroaction ou les commentaires des personnes en situation de handicap, comme un comité consultatif ou des réseaux d'intervenants qui peuvent fournir des avis, une orientation ou des conseils sur l'accessibilité de l'approvisionnement.

État d'avancement des mesures de l'année 1 (janv. -déc. 2023)

Créer un inventaire d'outils et de modèles d'approvisionnement pour les clients internes. Effectuer une évaluation de l'accessibilité de cet inventaire pour 1) déterminer le niveau d'accessibilité des outils et des modèles et 2) s'assurer que l'accessibilité est incluse comme exigence ou considération dans les approvisionnements.

En raison d'une restructuration de l'équipe et du roulement du personnel, les ressources n'ont pas été suffisantes pour créer un inventaire des outils et des modèles d'approvisionnement et pour mener une évaluation de l'accessibilité au cours de l'année 1. Toutefois, les agents d'approvisionnement sont conscients de l'importance de l'accessibilité et, le cas échéant, orientent les conversations avec les clients internes au cas par cas. Des travaux sont en cours pour préparer l'inventaire, et l'équipe de l'approvisionnement reçoit des conseils dans certains domaines et cherche des informations complémentaires sur d'autres aspects, tels que les technologies d'information et de la communication.

Mener des recherches sur les meilleures pratiques pour rendre les documents d'approvisionnement complexes accessibles (p. ex., les documents volumineux contenant plusieurs tableaux) aux soumissionnaires potentiels.

L'équipe de l'approvisionnement a examiné le texte des modèles pour s'assurer qu'il est compatible avec les lecteurs d'écran. Étant donné la complexité de rendre de multiples tableaux accessibles, l'équipe ne s'est pas encore attaquée aux tableaux.

Participer activement au groupe Agents de changement pour un approvisionnement accessible afin de rester bien informé des dernières informations et partager les meilleures pratiques.

Le personnel de l'approvisionnement assiste régulièrement aux séances du groupe Agents de changement pour un approvisionnement accessible afin d'établir des liens et de recueillir de l'information sur les meilleures pratiques.

État d'avancement des cibles

Bien que certains outils proviennent de SPAC, l'ASC continuera de travailler et de s'efforcer de rendre d'autres outils et modèles internes accessibles, si nécessaire, d'ici l'année 3.

6. PROGRAMMES ET SERVICES

État d'avancement de l'objectif

L'ASC s'efforce d'atteindre son objectif d'améliorer l'accessibilité de ses programmes et services grâce à une sensibilisation et à une connaissance accrue de la conception et de la prestation accessibles et inclusives.

Obstacles identifiés

Aucun nouvel obstacle n'a été identifié, et les obstacles identifiés précédemment demeurent.

Rétroaction prise en compte durant les consultations

L'ASC ne dispose actuellement d'aucun mécanisme en place pour solliciter régulièrement les commentaires des personnes en situation de handicap, comme un comité consultatif ou des réseaux d'intervenants qui peuvent fournir des avis, une orientation ou des conseils sur l'accessibilité de ses programmes et services.

L'ASC n'a pas encore produit de données sur la satisfaction de la clientèle du point de vue des personnes en situation de handicap.

État d'avancement des mesures de l'année 1 (janv. – déc. 2023)

Poursuivre l'identification des services externes et interministériels, surveiller les normes de service selon les différents modes de prestation et harmoniser les exercices de reddition de comptes. Les considérations en matière d'accessibilité seront incluses dans les listes de contrôle de l'examen des services et d'autres documents.

Les considérations en matière d'accessibilité seront incluses dans les listes de contrôle d'examen des services et dans d'autres documents.

L'équipe de gestion des services et d'expérimentation collabore avec l'équipe de vérification et d'évaluation pour aligner les examens des services sur le processus d'évaluation des programmes de l'ASC. Les éléments axés sur le client, y compris les considérations en matière d'accessibilité, feront partie de la portée de l'examen des services. Les premiers examens des services débuteront à l'hiver 2024, dans le cadre de l'évaluation de l'utilisation des données et du développement d'applications.

Explorer les opportunités de rechercher les meilleures pratiques pour évaluer la conception des services et des programmes de S et C afin d'identifier et d'éliminer les obstacles et les

préjugés potentiels et pour concevoir et fournir des programmes et des services accessibles et inclusifs.

L'équipe des S et C a établi des liens avec ses homologues d'autres ministères pour se procurer divers outils et ressources sur la façon de favoriser une plus grande accessibilité dans la conception des services et des programmes de S et C pour possiblement les adapter au contexte de l'ASC.

Rechercher les meilleures pratiques pour 1) produire des données sur la satisfaction des bénéficiaires des S et C du point de vue des personnes en situation de handicap et 2) consulter les personnes en situation de handicap pour identifier et éliminer les obstacles.

L'équipe des S et C travaille avec l'équipe des programmes et de la planification intégrée pour inclure une question concernant les S et C et l'accessibilité dans un sondage envoyé aux intervenants externes, publié tous les mois de janvier, pour aider à établir des données de référence.

Élaborer des mécanismes pour surveiller la proportion de bénéficiaires de S&C qui comptent des personnes s'identifiant comme personnes handicapées au sein de leur organisation.

L'équipe de S et C examinera les outils et les ressources fournis par ses homologues du gouvernement du Canada afin de déterminer les prochaines étapes de surveillance de la proportion de bénéficiaires de S et C qui comptent des personnes s'identifiant comme personnes handicapées au sein de leur organisation.

État d'avancement des cibles

Il n'existe actuellement aucune donnée cohérente permettant d'établir les indicateurs proposés. Selon ce plan, d'ici l'année 3, le Centre d'expertise en subventions et contributions sera en mesure de commencer à recueillir des données et d'établir une base de référence pour les futurs plans d'accessibilité.

7. TRANSPORT

La Commission canadienne des droits de la personne a défini le domaine d'intérêt « Transport » comme suit :

Cela comprend les déplacements entre les provinces ou à l'extérieur du Canada en avion, en train, en autobus ou en traversier. Il comprend également les véhicules utilisés par les organisations réglementées par le gouvernement fédéral (exemples : Postes Canada, stations de télévision). Voici des exemples d'obstacles dans ce domaine :

- *Avions et trains qui ne sont pas accessibles aux fauteuils roulants*
- *Aéroports qui n'ont pas de panneaux braille*

Compte tenu de cette définition, l'ASC a jugé ce domaine d'intérêt non applicable.

8. CONFIANCE EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ

État d'avancement de l'objectif

L'ASC continue de progresser vers une plus grande sensibilisation et une meilleure compréhension de l'accessibilité et de son importance auprès de ses dirigeants et de ses employés, et pour créer un lieu de travail plus accessible et plus inclusif.

Obstacles identifiés

De nouveaux obstacles ont été identifiés. Bien que certains progrès aient été réalisés, il est toujours nécessaire de sensibiliser et de faire comprendre aux gestionnaires et aux collègues les besoins et les exigences en matière d'accessibilité et ce qu'ils peuvent faire pour contribuer à réduire les obstacles systémiques et comportementaux pour les personnes en situation de handicap.

Rétroaction prise en compte durant les consultations

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

- 79 % des employés en situation de handicap sont tout à fait d'accord/plutôt d'accord pour dire qu'ils reçoivent une **reconnaissance significative pour le travail bien fait** (67 % en 2020; 78 % des employés sans handicap en 2022).
- 78 % des employés en situation de handicap sont tout à fait d'accord/plutôt d'accord pour dire qu'ils ont l'**occasion de contribuer aux décisions** qui affectent leur travail (68 % en 2020; 82 % des employés sans handicap en 2022).
- 53 % des employés en situation de handicap peuvent accomplir les **tâches qui leur sont assignées pendant leurs heures normales de travail** toujours/presque toujours/souvent (44 % en 2020; 65 % des employés sans handicap en 2022).
- 72 % des employés en situation de handicap sont fortement d'accord/plutôt d'accord pour dire qu'ils sont satisfaits de la **manière dont les problèmes interpersonnels sont résolus dans leur unité de travail** (63 % en 2020; 72 % des employés sans handicap en 2022).
- 88 % des employés en situation de handicap sont fortement d'accord/plutôt d'accord pour dire que, dans leur unité de travail, **chaque personne est acceptée comme un membre à part entière de l'équipe** (77 % en 2020; 87 % des employés sans handicap en 2022).
- 94 % des employés en situation de handicap sont fortement d'accord/plutôt d'accord pour dire que, dans leur unité de travail, **les gens se comportent de manière respectueuse** (78 % en 2020; 91 % des employés sans handicap en 2022).
- 79 % des employés en situation de handicap sont fortement d'accord/plutôt d'accord pour dire qu'ils ont **confiance en la haute gestion** de leur ministère ou organisme (66 % en 2020; 75 % des employés sans handicap en 2022).
- 80 % des employés en situation de handicap sont tout à fait d'accord/plutôt d'accord pour dire que leur ministère ou organisme **respecte les différences individuelles** (p. ex.,

culture, styles de travail, idées, capacités) (68 % en 2020; 82 % des employés sans handicap en 2022).

- 73 % des employés en situation de handicap sont tout à fait d'accord/plutôt d'accord pour dire que leur ministère ou organisme **met en œuvre des activités et des pratiques qui soutiennent un milieu de travail diversifié** (72 % en 2020; 84 % des employés sans handicap en 2022).
- 87 % des employés en situation de handicap sont fortement d'accord/plutôt d'accord pour dire qu'ils sont **satisfaits de la qualité de la supervision qui est exercée à leur égard** (92 % en 2020; 85 % des employés sans handicap en 2022).
- 67 % des employés en situation de handicap sont fortement d'accord/plutôt d'accord pour dire que le **changement est bien géré au sein de leur ministère ou organisme** (80 % en 2020; 59 % des employés sans handicap en 2022).

Résultats du sondage interne et rétroaction des groupes de discussion

Les commentaires reçus reconnaissent les efforts visant à surmonter les obstacles et les limitations des personnes handicapées et mettent en garde contre le fait qu'il n'existe pas d'approche « universelle » pour éliminer tous les obstacles et qu'une certaine flexibilité est nécessaire pour répondre aux divers types de handicaps et de besoins.

D'autres commentaires reçus suggèrent que les personnes ayant des handicaps invisibles (p. ex. neurodiversité, douleur chronique, sensibilités environnementales) sont confrontées à des défis particuliers lorsque d'autres membres de l'équipe peuvent percevoir leurs mesures d'adaptation comme injustes. Il a été suggéré qu'il fallait faire davantage pour « *faire prendre conscience de ce que signifie l'accessibilité et pourquoi il est important de s'assurer que tout le monde comprend et soit perçu comme juste* ».

Certains employés en situation de handicap sont confrontés à des obstacles comportementaux, comme un commentaire insensible masqué en blague (p. ex., « Tout le monde souffre d'un TDAH ») ou se faire dire qu'ils utilisent leur diagnostic pour justifier leur « attitude » ou leur niveau de stress. D'autres commentaires ont souligné l'importance d'exploiter la force des gens, de s'assurer qu'ils assument les bonnes tâches et de leur fournir un soutien pour qu'ils soient productifs dans leur rôle, si nécessaire.

État d'avancement des mesures de l'année 1 (janv. – déc. 2023)

Créer un outil de suivi de l'accessibilité pour surveiller la mise en œuvre des actions incluses dans le plan d'accessibilité et suivre les commentaires reçus des personnes en situation de handicap sur les obstacles et les progrès du plan. Une mise à jour annuelle sur la mise en œuvre sera fournie au Réseau de l'accessibilité dans le cadre des consultations pour le rapport d'étape.

L'outil de suivi de l'accessibilité a été créé et a aidé à orienter la préparation du rapport d'étape 2023. L'ébauche du rapport, qui donne un aperçu de la mise en œuvre du plan à ce jour, a été présentée aux membres du Réseau de l'accessibilité aux fins de commentaires.

Intégrer la diversité, l'inclusion et l'accessibilité dans le nouveau Cadre de leadership intégré de l'ASC et ses différentes composantes.

L'accessibilité a été intégrée dans le Cadre de leadership intégré en tant qu'élément essentiel du cadre, aux côtés de la diversité et l'inclusion, des valeurs et de l'éthique, et de la culture et de l'appartenance. Des travaux sont en cours pour aligner toutes les fonctions des RH sur le Cadre de leadership intégré et ses composantes.

Inclure l'accessibilité dans la stratégie d'apprentissage pour les dirigeants et tous les employés, qui découle du Cadre de leadership intégré.

Cette mesure est reportée à l'année 2 en raison de la redéfinition des priorités de la charge de travail opérationnelle.

Établir un lien direct avec la stratégie d'engagement des employés, à créer conjointement avec le comité d'engagement des employés, pour engager et outiller les employés et les dirigeants en matière d'accessibilité. Mettre en œuvre l'année 1.

Cette mesure est reportée à l'année 2 en raison de la redéfinition des priorités dans la charge de travail opérationnelle.

Relier directement le plan d'accessibilité à la stratégie en santé mentale de l'ASC et identifier les opportunités de collaboration entre le champion de l'accessibilité et le champion de la santé mentale.

Le plan d'accessibilité est directement lié à la stratégie de santé mentale de l'ASC, lancée au cours de l'année 1. L'un des résultats souhaités de la stratégie de santé mentale est le suivant : « Les employés de l'ASC se sentent soutenus et voient leur employeur comme favorable à l'élimination ou à la prévention des obstacles à l'accessibilité pour les personnes souffrant d'un handicap de santé mentale ». Le champion de l'accessibilité et le champion de la santé mentale se sont engagés à collaborer à un événement conjoint au cours de l'année 2.

En partenariat avec les Communications, développer et promouvoir une campagne annuelle « 5 meilleurs conseils pour l'accessibilité ».

La mesure est en voie d'être concrétisée. Veuillez vous référer au domaine d'intérêt des Communications pour plus d'informations.

Lancer le bulletin mensuel « OneHR » avec une section dédiée à l'accessibilité pour aider à sensibiliser l'ensemble de l'organisation aux questions et conseils liés au handicap.

Le bulletin mensuel « OneHR » sera aligné sur le nouveau modèle de service des RH et sur la stratégie en matière de RH (en cours d'élaboration) et sera lancé à la fin de 2023 ou au début de 2024.

État d'avancement des cibles

L'ASC n'a pas encore reçu de rapports de l'Ombuds ni participé aux rencontres concernant les problèmes d'accessibilité. En ce qui concerne les résultats du SAFF, parmi les 11 questions suivies (voir la section Rétroaction), tous les résultats sauf deux questions (qualité de la supervision et gestion du changement), démontrent une augmentation de la satisfaction de la part des employés en situation de handicap. En comparant les résultats des employés en

situation de handicap à ceux des employés sans handicap, les premiers ont indiqué un niveau de satisfaction plus élevé que les deuxièmes dans sept des onze questions suivies.

C. CONSULTATIONS

Un sondage interne a été lancé au début de septembre pour recueillir des commentaires sur les enjeux d'accessibilité à l'ASC. Le sondage, auquel 190 personnes ont répondu, comportait deux volets distincts : l'un destiné aux employés en situation de handicap (56 répondants) et l'autre aux employés sans handicap (134 répondants). Le sondage couvrait une variété de sujets allant des questions liées à l'emploi, à des questions concernant les technologies de l'information et de la communication et à l'environnement bâti. Trois groupes de discussion virtuels ont eu lieu à la mi-septembre avec des personnes s'étant déclarées des employés en situation de handicap. Au total, sept participants ont pris part aux groupes de discussion, et ont répondu aux questions suivantes :

- Qu'est-ce qui fonctionne bien à l'Agence en termes d'accessibilité et d'adaptation? Avez-vous remarqué des changements?
- Quels obstacles vous ou vos collègues avez-vous rencontrés dans votre travail quotidien au cours de la dernière année? Existe-t-il des obstacles physiques, de communication, technologiques, systémiques ou comportementaux?
 - o Avez-vous remarqué des changements?
 - o Si ce n'est pas le cas, qu'est-ce qui pourrait être amélioré?
 - o Qu'est-ce qui aiderait à éliminer ou à prévenir ces obstacles?
- Quels commentaires feriez-vous aux différentes équipes (p. ex. RH, GI/TI, Installations) offrant un soutien aux employés en situation de handicap?

Les résultats du sondage et des groupes de discussion sont présentés dans la section Rétroaction de chaque section Domaine d'intérêt. Les commentaires reçus ont aidé à identifier de nouveaux obstacles et à suivre les progrès de l'ASC dans l'élimination des obstacles existants. De plus, les commentaires contribueront à éclairer la mise en œuvre des mesures de l'ASC en matière d'accessibilité pour l'année 2.

D. RÉTROACTION

L'ASC a reçu deux courriels de rétroaction via son formulaire de rétroaction sur son site Web concernant la directive sur le travail hybride commun du gouvernement fédéral, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2023. Le premier a soulevé des inquiétudes quant au fait que la nouvelle directive limiterait les possibilités d'emploi pour les employés en situation de handicap, déclarant que [traduction] « *nous réduisons les opportunités critiques pour les personnes qualifiées qui peuvent avoir des difficultés à travailler dans un environnement de bureau traditionnel en raison d'un handicap, de problèmes de santé (tels que des troubles immunitaires)* »

ou de neurodivergence et qui pourraient autrement exceller dans un travail 100% à distance », et que « les politiques sur le travail hybride ou le travail à temps plein au bureau obligatoire sont préjudiciables à l'accessibilité de la fonction publique ». Le deuxième commentaire portait également sur la directive sur le travail hybride commun, et soulevait des inquiétudes selon lesquelles [traduction] « elle oblige les gens à faire une exception, à s'expliquer et à s'exposer à la critique afin de trouver le bon équilibre entre le travail à domicile ou à distance. ». Les commentaires reçus ont été intégrés dans le domaine d'intervention prioritaire en matière d'emploi en tant que nouvel obstacle à prendre en compte lors de la mise en œuvre des actions de la deuxième année. L'ASC n'a reçu aucune rétroaction sur d'autres domaines d'intérêt par l'intermédiaire de ses mécanismes de rétroaction.

L'ASC a également reçu des commentaires via l'un de ses comptes de médias sociaux après que la présidente a publié un lien vers le plan d'accessibilité sur X (anciennement Twitter) une fois celui-ci lancé et a reçu un commentaire très positif d'un ancien employé de l'ASC qui travaille dans le secteur spatial canadien. Cette personne s'est identifiée comme une personne atteinte d'une déficience neurologique et a déclaré [traduction] : « *Se lancer dans le secteur spatial n'a pas été facile. Les défis persistent dans ma vie de tous les jours. Je suis ravi de voir l'Agence spatiale canadienne publier son premier plan d'accessibilité. Nous avons besoin de TOUT LE MONDE pour permettre un changement transformateur. Il identifie les obstacles, présente une stratégie pluriannuelle axée sur l'impact qui met l'accent sur l'empathie, l'acquisition continue des connaissances et les étapes nécessaires pour permettre une main-d'œuvre inclusive où les personnes handicapées peuvent s'épanouir. C'est formidable de voir cela défendu comme un engagement significatif par @lisacampbellasc et l'équipe @csa-asc dans son ensemble ».*