



Rapport d'étape 2023

sur la mise en œuvre du Plan
sur l'accessibilité d'Environnement et
Changement climatique Canada



N° de cat. : En1-94F-PDF
ISSN : 2817-9072

À moins d'avis contraire, il est interdit de reproduire le contenu de cette publication, en totalité ou en partie, à des fins de diffusion commerciale sans avoir obtenu au préalable la permission écrite de l'administrateur du droit d'auteur d'Environnement et Changement climatique Canada. Si vous souhaitez obtenir du gouvernement du Canada les droits de reproduction du contenu à des fins commerciales, veuillez demander l'affranchissement du droit d'auteur de la Couronne en communiquant avec :

Environnement et Changement climatique Canada
Centre de renseignements à la population
Édifice Place Vincent-Massey
351 boul. Saint-Joseph
Gatineau (Québec) K1A 0H3
Ligne sans frais : 1-800-668-6767
Courriel : enviroinfo@ec.gc.ca

Photos : © Environnement et Changement climatique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre
de l'Environnement et du Changement climatique, 2023

Also available in English

Renseignements généraux

Coordonnées

Personne désignée pour recevoir de la rétroaction sur les obstacles et sur le Plan sur l'accessibilité d'ECCC :

Directeur / directrice, Programmes de mieux-être, Direction générale des ressources humaines

Adresse : 351, boulevard Saint-Joseph, Gatineau (Québec) K1A 0H3

Téléphone : 1-844-690-8366

Courriel : RetroactionAccessibilite-FeedbackAccessibility@ec.gc.ca

De manière anonyme : par courrier, par téléphone, par formulaire électronique

Processus de rétroaction

Les personnes au Canada qui traitent avec Environnement et Changement climatique Canada (ECCC) peuvent fournir de la rétroaction sur la manière dont ECCC met en œuvre son Plan sur l'accessibilité et rend compte de ses progrès. Elles peuvent également signaler les obstacles qu'elles rencontrent dans leurs interactions avec ECCC. Les personnes au Canada peuvent demander à la personne désignée de recevoir une copie du Plan sur l'accessibilité, du rapport d'étape et du processus de rétroaction dans un format alternatif.

Un accusé de réception de la rétroaction reçue sera fourni de la même manière que la rétroaction a été communiquée, sauf dans le cas d'une rétroaction anonyme.

La rétroaction sera partagée et coordonnée par la personne désignée pour recevoir la rétroaction.

Énoncé sur l'accessibilité

À la date de publication, l'accessibilité du document a été vérifiée.

Résumé

La *Loi Canadienne sur l'accessibilité* (LCA) a pour objet de rendre le Canada exempt d'obstacles et de prévenir les nouveaux obstacles.

Pour y parvenir, **ECCC a élaboré son premier Plan sur l'accessibilité**, conforme à la LCA et au *Règlement canadien sur l'accessibilité* publié en décembre 2022. Ce plan sera mis à jour tous les trois ans et des rapports d'étape seront publiés entre les mises à jour officielles afin de présenter les résultats des mesures prises

La préparation du rapport d'étape nous a permis d'établir l'engagement de chaque direction générale envers la mise en œuvre du plan. Une collaboration permettant de mettre en commun expériences, méthodes et outils sera bénéfique pour tous.

Principes directeurs de la Stratégie sur l'accessibilité d'ECCC

- *Rien sans nous* : Les personnes en situation de handicap participent à toutes les étapes de la conception et de la mise en œuvre de la Stratégie sur l'accessibilité.
- *Habilitation* : Créer un milieu de travail habilitant qui permet aux employés en situation de handicap (manifeste ou non) d'être la meilleure version d'eux-mêmes au travail.
- *Collaboration* : Les employés, groupes, syndicats et partenaires du secteur public et du secteur privé collaborent afin d'atteindre des résultats.
- *Durabilité* : Mettre en œuvre une stratégie et des mesures qui auront une incidence durable.
- *Transparence* : Faire preuve d'ouverture dans la conception et la mise en œuvre de la stratégie et dans la présentation des résultats : réussites et échecs pour ce qui est d'éliminer les obstacles.

Domaines visés à l'article 5 de la LCA et progrès

Afin de réaliser l'objectif d'un Canada pleinement accessible d'ici 2040, ECCC s'engage à offrir des services accessibles par défaut à tous les employés d'ECCC et à tous les Canadiens et Canadiennes.

Étant donné qu'ECCC offre une vaste gamme de services qui requièrent l'adoption d'approches particulières pour répondre à d'autres règlements, chaque direction générale est responsable de la mise en œuvre de mesures données parmi les mesures énoncées dans le Plan sur l'accessibilité.

1. La culture¹

La culture de bienveillance d'ECCC vise à établir un milieu de travail empreint d'empathie, compatissant et respectueux. Il s'agit d'un milieu transparent et honnête où des conversations authentiques entre gestionnaires et employés ont cours. ECCC continuera d'être un chef de file en matière d'accessibilité par les mesures qu'il prend, sa planification, sa bienveillance et le soutien qu'il accorde à ses employés, clients et partenaires.

- 1.1 Mobiliser les employés pour la création d'une culture de bienveillance, au moyen de comités et de réseaux.

Progrès :

ECCC promeut sa culture de bienveillance et prend des mesures concrètes en vue de la favoriser. Ainsi, des présentations sont offertes régulièrement à des comités des directions générales et des directions afin de faire la promotion de la culture de bienveillance. En outre, des ateliers destinés aux nouveaux employés font partie des séances d'orientation ECCC 101.

La Direction générale des ressources humaines (DGRH) a créé deux postes au sein de la Division de la diversité et de l'inclusion afin de soutenir les réseaux d'employés dans leurs diverses activités. La

¹ Pilier supplémentaire adopté par ECCC en plus des domaines prioritaires énoncés à l'article 5 de la LCA

DGRH a également doté deux postes au sein du Secrétariat de l'accessibilité, qui se trouve dans la Division des programmes de mieux-être.

Le sous-ministre a rencontré chaque réseau pour prendre connaissance des enjeux qui ont une incidence sur leurs travaux et de leur vécu propre. Des mesures appropriées sont en train d'être prises en réponse à diverses préoccupations et frustrations.

Deux nouveaux coordonnateurs se partagent la tâche d'aider les champions de l'accessibilité à soutenir le Réseau des employés sur l'accessibilité (REA). Le nombre d'employés membres du REA a augmenté de 26 % au cours de l'année écoulée. Les coordonnateurs ont amélioré la structure, le fonctionnement et la composition. Le REA interagit régulièrement avec ses membres au moyen d'un bulletin, de rencontres trimestrielles et de rencontres personnelles. Le REA procure une orientation et des conseils, un soutien, de l'aide, de l'information et des ressources à ses membres et aux employés qui ont des besoins en matière d'accessibilité. Un sous-groupe d'employés neurodivergents a été créé. Le REA communique et collabore fréquemment avec des parties prenantes à l'interne comme à l'externe, comme la Direction générale des ressources humaines, les Installations, le Bureau du respect (ombuds), la haute direction et le Comité des champions et des présidents des personnes handicapées (CCPPH). Pour mieux soutenir les employés ayant des besoins en matière d'invalidité et d'accessibilité, le REA interpelle divers réseaux et se déploie à l'échelle d'ECCE (consultations, information, sensibilisation, présentations, conférenciers invités) afin de sensibiliser et de réduire les obstacles. Le REA a su créer un espace sûr pour ses membres.

- 1.2 Sensibiliser à l'accessibilité en en faisant la promotion au moyen de divers produits de communication, comme des messages, des articles, des événements et des témoignages.

Progrès :

Un plan de communication en matière d'accessibilité a été conçu et suivi. Les champions de l'accessibilité ont publié des articles à l'interne au sujet de la publication du Plan sur l'accessibilité d'ECCE et de la consultation au moyen du deuxième Sondage sur l'accessibilité d'ECCE. De nombreux messages s'adressant à l'ensemble du personnel au sujet d'initiatives relatives à la diversité, à l'inclusion et à l'équité en matière d'emploi ont été envoyés. Il y a également eu des messages sur l'accessibilité des communications, notamment l'utilisation d'un langage clair et la production de documents en format accessible.

En outre, de nombreuses séances de sensibilisation ont été organisées dans les directions générales. Les séances d'orientation ECCE 101 à l'intention des nouveaux employés comportent maintenant des renseignements sur l'accessibilité. En 2023, la Journée du respect annuelle d'ECCE avait pour thème l'accessibilité. Les directions générales ont mis sur pied des projets ciblés comme l'initiative Être bien, l'Espace positif et la certification en secourisme en santé mentale. Le Réseau des employés sur l'accessibilité (REA) a organisé des activités comme des conférenciers invités et des campagnes de sensibilisation.

- 1.3 Encourager les employés à suivre des formations liées à l'accessibilité, par exemple des formations sur les documents accessibles, la gestion de l'incapacité, les préjugés inconscients et les pratiques d'embauche inclusives.

Progrès :

Dans un message prioritaire, les championnes de la diversité, de l'inclusion et de l'équité en matière d'emploi ont précisé qu'il nous faut poursuivre sur notre lancée en vue d'éliminer les obstacles et la discrimination toujours ancrés dans nos systèmes et nos pratiques. En vue d'appuyer la réalisation de cet objectif, ECCC a ajouté de nouveaux cours à la formation obligatoire pour tous les employés. Ces cours vont dans le sens du sous-pilier « Éducation et sensibilisation » de la Stratégie sur la diversité, l'inclusion et l'équité en matière d'emploi. Les voici :

- Compréhension des préjugés inconscients
- Surmonter vos propres préjugés inconscients
- Analyser les préjugés inconscients (destiné aux superviseurs, gestionnaires et cadres)
- Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité
- Réflexion sur les biais culturels : perspectives autochtones

Par ailleurs, des articles visant à sensibiliser à l'accessibilité des communications ont été publiés. Ils faisaient par exemple la promotion de formations et d'outils sur l'utilisation d'un langage clair et la production de documents en format accessible.

2. L'emploi

Améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap (manifeste ou non).

- 2.1 Publier des offres d'emploi pour inciter les personnes en situation de handicap à postuler des postes à ECCC pour lesquels elles pourraient être qualifiées.

Progrès :

Les conseillers en dotation en ressources humaines ont reçu des ressources spécialisées afin d'offrir leurs services en tenant compte de l'accessibilité. Les gestionnaires d'embauche ont reçu des conseils afin de mieux décrire le contexte de travail, l'environnement physique et les exigences du poste pour permettre de mieux percevoir les aspects qui pourraient avoir une incidence sur l'accessibilité. On a fait des progrès dans la rédaction des énoncés de critères de mérite afin de les rendre plus accessibles et plus inclusifs.

On a fait des progrès pour ce qui est d'offrir des options d'évaluation flexibles dans le cadre du processus de sélection.

On a déployé des efforts pour qu'une personne en situation de handicap soit présente aux salons de l'emploi et participe aux comités de sélection. On a participé à un salon de l'emploi organisé à Ottawa pour les étudiants et les diplômés récents en situation de handicap et au Congrès canadien sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.

- 2.2 Rédiger les offres d'emploi (affichages) dans un langage clair et simple qui décrit les exigences du poste, y compris l'environnement de travail.

Progrès :

Les conseillers en dotation en ressources humaines ont reçu des ressources spécialisées afin d'offrir leurs services en tenant compte de l'accessibilité. Les gestionnaires d'embauche ont reçu des conseils afin de mieux décrire le contexte de travail, l'environnement physique et les exigences du poste pour permettre de mieux percevoir les aspects qui pourraient avoir une incidence sur l'accessibilité.

Pour l'application du paragraphe 36(2) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), les gestionnaires délégataires ont reçu des communications et de la formation en vue de les sensibiliser au fait que les outils d'évaluation doivent être des documents accessibles, écrits dans un langage clair.

L'équipe de la dotation en ressources humaines examine les affichages de postes afin de recommander un langage clair et concis en plus du format prescrit.

Des articles visant à sensibiliser les gestionnaires d'embauche à l'accessibilité des communications, notamment au langage clair, ont été publiés.

- 2.3 Veiller à ce que les gestionnaires disposent des outils et des ressources nécessaires pour évaluer et embaucher des personnes en situation de handicap.

Progrès:

Les conseillers en dotation en ressources humaines ont reçu des ressources spécialisées afin d'offrir leurs services en tenant compte de l'accessibilité.

L'application du nouveau paragraphe 36(2) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) atténue les biais et les obstacles dans l'évaluation réalisée dans le cadre des processus de dotation. Tous les gestionnaires d'embauche doivent suivre la formation sur cette application pour conserver leur subdélégation. L'équipe de la Dotation ministérielle encourage fortement les gestionnaires et les superviseurs qui participent à des comités de sélection à suivre cette formation.

L'équipe de la Dotation ministérielle a créé et transmis aux gestionnaires d'embauche un document d'information sur les mesures d'adaptation dans le cadre des processus de dotation.

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada est présenté pendant le processus d'embauche et le processus d'accueil et d'intégration.

Les conseillers en dotation en ressources humaines continuent de promouvoir les bassins de candidats préqualifiés qui se sont autodéclarés comme faisant partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Par ailleurs, certains gestionnaires d'embauche se rapportent fréquemment à ces bassins de candidats préqualifiés appartenant à un groupe visé par l'EE.

À ECCC, pour obtenir la subdélégation de pouvoirs de dotation, les gestionnaires doivent réussir des cours obligatoires, par exemple « Dotation : un outil de renouvellement de l'effectif à l'intention des gestionnaires » et « Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié ». En date du 16 octobre 2023, 99 % des gestionnaires délégataires avaient suivi le cours sur les pratiques d'embauche inclusives. Les personnes qui participent à des comités de sélection sont également invitées à suivre ce cours.

2.4 Veiller à ce que l'environnement à ECCC soit accessible et à ce que des mesures d'adaptation soient prises pour éliminer les obstacles au maintien en poste des personnes en situation de handicap.

Progrès :

Des mesures d'adaptation précises sont accordées aux employés selon les besoins. Au moyen du guichet unique de service Accessibilité au travail, les conseillers en mesures d'adaptation de la DGRH soutiennent les gestionnaires et les employés. Cette nouvelle équipe permet une meilleure coordination entre les parties impliquées à l'interne. De plus amples renseignements au sujet du milieu accessible sont fournis à la partie du présent rapport portant sur l'environnement bâti.

Du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, les équipes du guichet unique Accessibilité au travail et de la Gestion de l'incapacité ont traité 92 dossiers de demande officielle de mesures d'adaptation. Les mesures d'adaptation mises en place par des services internes, comme les Technologies de l'information et les Installations, ne sont pas prise en compte dans ce chiffre.

Le matériel d'accueil et intégration destiné aux nouveaux employés fait la promotion du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada et du guichet unique de service Accessibilité au travail.

Du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, 57 personnes en situation de handicap ont quitté le Ministère. Cela représente 11 % des employés qui s'auto-identifient comme étant une personne en situation de handicap. Des 57 personnes qui sont parties, 9 % l'ont fait pour prendre une retraite pour raison de santé.

2.5 Veiller au perfectionnement des employés en situation de handicap en leur offrant diverses possibilités de développer leurs talents et d'atteindre leurs objectifs professionnels.

Progrès :

Du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, 116 personnes en situation de handicap ont débuté une affection, à titre intérimaire ou à niveau, selon ce qui est enregistré dans le système de gestion des ressources humaines.

La Direction générale de l'application de la loi offre maintenant un mode d'apprentissage mixte pour sa formation des agents pour obtenir leur désignation et la formation sur les règlements.

Le cadre ministériel de formation linguistique est en cours de remaniement. Un accent sera mis sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et la prise en compte des besoins en matière d'accessibilité.

2.6 Suivre de près les données RH concernant les écarts d'équité en matière d'emploi en ce qui concerne la représentation des personnes en situation de handicap.

Progrès :

L'équipe de la Diversité et de l'inclusion suit les données de près afin de mieux comprendre les défis et le vécu uniques de tous les employés à ECCC. Elle fait rapport à divers comités dans le but de favoriser une organisation plus représentative, plus diversifiée et plus inclusive. Dans leur lettre d'offre, au cours de la semaine d'orientation ECCC 101 et pendant le processus d'accueil et intégration, les

nouveaux employés sont invités à s'auto-identifier. En date du 31 mars 2023, le taux de réponse en matière d'auto-identification dans Mes RHGC était de 77 %. Nous espérons une hausse lorsque le nouveau système d'auto-identification pour la fonction publique aura été lancé et promu.

En date du 31 mars 2023, l'écart de représentation des personnes en situation de handicap avait diminué de 39 % par rapport au 31 mars 2021. En date du 31 mars 2023, l'écart quant au nombre de personnes en situation de handicap était de -114; il y avait au total 7 518 employés à ECCC et 502 employés en situation de handicap.

2.7 Maintenir le groupe de travail pour continuer à promouvoir la stratégie d'embauche des personnes en situation de handicap.

Progrès :

Le groupe de travail a été actif et s'est réuni à six reprises au cours de l'année. Il a conçu un plan d'embauche ministériel pour l'équité en matière d'emploi détaillé ainsi qu'une stratégie d'embauche ministérielle pour les personnes en situation de handicap. Les directions générales conçoivent elles aussi leur propre plan d'embauche pour l'équité en matière d'emploi détaillé; 77 % d'entre elles ont terminé ou sont en voie de le faire.

Une formation sur les exigences professionnelles justifiées a été fournie.

3. L'environnement bâti

Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti dans les installations d'ECCC.

3.1 Améliorer l'accessibilité aux édifices d'ECCC (qu'il loue ou dont il est propriétaire) et aux lieux accessibles au public, en collaboration avec les partenaires et les organismes centraux, comme Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC).

Progrès :

La Division de la gestion des biens immobiliers de la Direction générale des services ministériels et des finances a terminé la modernisation et l'amélioration d'étages dans plusieurs édifices qu'ECCC loue ou dont il est propriétaire.

Le Service canadien de la faune a amélioré le stationnement de la réserve nationale de faune Alaksen en le réparant de sorte à le rendre plus utilisable quel que soit le mode de transport.

Pour faire en sorte que les espaces d'ECCC soient pleinement accessibles à tous et inclusifs, le Réseau des employés sur l'accessibilité (REA) collabore avec des partenaires à l'interne pour cerner les domaines où des améliorations sur le plan de l'accessibilité sont nécessaires. Le REA a organisé un atelier sur les postes de travail non assignés de concert avec la Division de la gestion des biens immobiliers afin d'échanger de l'information sur les défis rencontrés.

3.2 Évaluer l'accessibilité de sites en particulier, puis prévoir et mettre en place des mesures correctives.

Progrès :

L'aspect de l'accessibilité est intégré dans nos processus. Nous consultons constamment divers réseaux et offrons un soutien continu. Nous réalisons plusieurs audits de l'accessibilité cette année, y compris sur des sites, à savoir les suivants :

- le Centre canadien des eaux intérieures;
- l'édifice River Road;
- le Centre national de la recherche en hydrologie;
- le Centre des sciences environnementales du Pacifique;
- le Centre de recherche sur la faune du Pacifique;
- le Centre des recherches atmosphériques;
- la Station radar de King City;
- le Centre météorologique canadien.

Cette approche proactive nous aidera à déceler et à régler tout obstacle à l'accessibilité présent dans ces sites. L'audit du Centre météorologique canadien est terminé.

La Direction générale des affaires internationales incorpore la question de l'accessibilité dans sa planification d'événements internationaux, comme la COP28 aux Émirats arabes unis. La COP28 se tient à Expo City Dubai, qui est conforme au Dubai Universal Design Code. Les exigences de ce code de conception englobent une vaste gamme de capacités humaines, ce qui a pour effet d'inclure tout le monde. Le personnel sur place a reçu une formation de sensibilisation à l'inclusion et aidera les participants au sommet. En outre, le site compte deux comptoirs d'accessibilité, dans le hall d'entrée principal tout à côté des comptoirs d'inscription, et un comptoir d'accessibilité dans le centre d'information et de services situé dans la Zone verte. Un service de navette accessible sera aussi offert aux personnes à mobilité réduite. En concevant le pavillon du Canada, les responsables d'ECCC ont collaboré avec les Émirats arabes unis pour faire en sorte qu'il réponde aux besoins en matière d'accessibilité, notamment des cadres de porte élargis, des couloirs dégagés, l'accès à des ascenseurs, l'ajout d'une rampe pour accéder à la scène où se déroulent les événements organisés au pavillon. Le personnel du pavillon veillera à ce que les personnes en situation de handicap aient une place en première rangée (à titre d'exemple, les personnes qui lisent sur les lèvres doivent être assises près des orateurs).

Un tel souci pour l'accessibilité est évident également dans la planification de l'accueil, par le Canada, de la quatrième séance du comité intergouvernemental de négociation (CIN-4) sur la pollution plastique qui se tiendra à Ottawa en avril 2024. Cela inclut non seulement le choix de l'emplacement et l'environnement bâti, mais aussi l'approche retenue en matière de consultation publique. Pour veiller à ce que l'approche soit accessible, les consultations sont réalisées selon divers formats et sur diverses plateformes, notamment des consultations en ligne en langage clair et une série de rencontres virtuelles.

3.3 En cas de déménagement ou de réaménagement, veiller à rendre les installations accessibles conformément aux codes du bâtiment en vigueur et aux bonnes pratiques d'inclusion.

Progrès :

Nous intégrons l'aspect de l'accessibilité dans nos processus liés aux installations.

À la Direction générale des sciences et de la technologie (DGST), pour la rénovation de l'édifice River Road, une évaluation de l'accessibilité a été réalisée par le personnel dans le cadre du processus d'approvisionnement pour acquérir de nouvelles hottes et tables de travail pour le laboratoire. La DGST

a inclus des considérations et des exigences en matière d'accessibilité dans sa planification de la construction de l'observatoire du réseau Veille de l'atmosphère du globe (VAG).

Au Service canadien de la faune, de nouveaux éléments d'exposition didactique conçus en fonction de recommandations en matière d'accessibilité sont mis en place. Au centre d'interprétation de la réserve nationale de faune du Cap-Tourmente, une rampe a été ajoutée pour rendre la circulation dans les escaliers plus sécuritaire.

- 3.4 Trouver des espaces qui peuvent être utilisés, affectés ou réservés aux employés ou aux candidats en situation de handicap ayant besoin de mesures d'adaptation, comme des filtres à air, un éclairage tamisé, une insonorisation, un écran plus grand, etc.

Progrès :

Chaque région a une boîte courriel générique consacrée aux Installations qui est constamment surveillée et dont peuvent se servir les employés qui ont besoin de mesures d'adaptation. Dans le cadre de la modernisation des espaces, nous répondons aux employés ayant des besoins en matière de mesures d'adaptation et d'accessibilité. Nous veillons à ce qu'ils disposent d'un poste de travail qui convient à leurs besoins lorsqu'ils se présentent au bureau.

Pour faire en sorte que les espaces d'ECCE soient pleinement accessibles et inclusifs pour le grand public comme pour les personnes en situation de handicap et ayant des besoins en matière d'accessibilité, le Réseau des employés sur l'accessibilité (REA) collabore avec des partenaires à l'interne pour cerner les domaines où des améliorations sur le plan de l'accessibilité sont nécessaires.

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

Continuer à rendre les technologies de l'information et des communications utilisables par tous.

- 4.1 Veiller à ce que toutes les technologies de l'information et des communications conçues ou acquises soient accessibles par défaut.

Progrès :

En 2023, Office 365 a été installé sur plus de 91,5 % de l'ensemble des ordinateurs d'ECCE. Cette version contient tous les outils d'accessibilité dernier cri. L'installation se poursuit.

Des discussions ont été amorcées avec Services partagés Canada concernant une évaluation de l'accessibilité de l'Infrastructure secrète du gouvernement du Canada.

La Division de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels a mis en place un lecteur partagé crypté pour permettre à ses contacts dans les directions générales d'y faire glisser des documents volumineux. Cette solution élimine la nécessité de faire livrer des liasses de documents papier.

- 4.2 Veiller au respect des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG), notamment pour les applications numériques et les sites Web.

Progrès :

Le Service météorologique du Canada a conclu un contrat visant l'interface utilisateur et l'expérience utilisateur (UI/UX) pour examiner l'application MétéoCAN afin qu'elle se conforme aux exigences des WCAG 2.1, qui comprennent certains aspects des applications mobiles. Il n'y a actuellement aucune norme d'accessibilité du Secrétariat du conseil du Trésor concernant les applications mobiles, la raison étant qu'il n'existe que deux applications du gouvernement du Canada : MétéoCAN et ArriveCAN. L'évaluation de MétéoCAN à la lumière des WCAG 2.1 aidera à rendre l'application plus accessible.

- 4.3 Inventorier les sites Web, les applications mobiles et les autres technologies conçus pour les directions générales et accessibles au public. Évaluer leur accessibilité et déterminer les mesures correctives à inclure dans les mises à jour du Plan sur l'accessibilité ministériel.

Progrès :

Un inventaire des sites Web est en cours. Le Service canadien de la faune a terminé son inventaire, et l'accessibilité a été vérifiée. Toutes les pages internet de la Direction générale des ressources humaines sont hébergées sur Canada.ca et la Direction générale des affaires publiques et des communications a vérifié leur conformité. Une évaluation des pages internet est également en cours et on vise une amélioration en se conformant au niveau AA en fonction des WCAG.

- 4.4 Veiller à ce que les logiciels choisis et utilisés pour répondre aux besoins opérationnels soient accessibles, y compris les systèmes de gestion de l'information, en recueillant et en prenant en compte les commentaires des utilisateurs dans les processus.

En 2023, Office 365 a été installé sur plus de 91,5 % de l'ensemble des ordinateurs d'ECCC. Cette version contient tous les outils d'accessibilité dernier cri. L'installation se poursuit.

Le Bureau de services de TI peut activer des fonctions d'accessibilité, par exemple la transcription, sur les ordinateurs des employés. Lorsqu'il en fait la demande, l'employé doit préciser qu'il a l'accord de son gestionnaire et que la sécurité de l'information a été abordée.

- 4.5 Évaluer l'accessibilité des technologies accessibles au public et prévoir les mesures correctives nécessaires.

Progrès :

La Direction générale des services ministériels et des finances travaillera avec les propriétaires d'applications afin que des améliorations soient apportées. On évaluera toutes les applications Web (donc externes) d'ECCC pour déterminer si elles respectent pleinement la norme d'accessibilité du gouvernement du Canada. En 2023, le Bureau de la dirigeante principale de l'information (BDPI) a eu recours à divers outils, tant automatisés que manuels, pour tester plusieurs applications externes sur le plan de l'accessibilité. Le BDPI compte intégrer un nouvel outil de test qu'un autre ministère utilise actuellement et continuer de tester les applications externes.

- 4.6 Trouver des technologies de l'information et des communications qui permettent de vérifier et d'améliorer l'accessibilité des communications.

Progrès :

Le Service canadien de la faune a commencé à créer un document interne sur les pratiques exemplaires en matière de création de cartes accessibles pour les personnes daltoniennes ou ayant des limitations dans leur perception des couleurs.

5. Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications

Rendre l'information et les communications accessibles à tous.

- 5.1 Rédiger les communications dans un langage clair et simple pour les rendre accessibles, et ce, dans les 2 langues officielles.

Progrès :

Un plan de communication en matière d'accessibilité a été conçu et suivi. Il y a également eu des articles visant à sensibiliser à l'accessibilité des communications, notamment l'utilisation d'un langage clair et la production de documents en format accessible. Des lignes directrices et des outils ont été mis à la disposition des employés pour les aider à rendre leurs communications accessibles.

Le Service canadien de la faune a créé une nouvelle vidéo de recrutement pour se conformer aux exigences en matière d'accessibilité.

Tous les nouveaux documents et toutes les nouvelles pages ajoutées au site Web biodivcanada.ca, le centre d'échange national en matière de biodiversité du Canada, sont accessibles.

- 5.2 S'assurer que les communications sont dans un format accessible; une fois les communications examinées, un énoncé sur l'accessibilité sera ajouté au début des documents.

Progrès :

Aucune erreur ne ressort lorsqu'on soumet les gabarits et outils pour la rédaction de notes et les gabarits de l'image de marque d'ECCC à une vérification de l'accessibilité.

La Direction générale de l'application de la loi s'est adressée aux Services juridiques afin d'obtenir un avis juridique dans le but de mieux comprendre les options possibles en ce qui concerne des documents juridiques en matière d'application de la loi qui soient accessibles.

L'accessibilité est prise en compte dans l'organisation de la participation à des événements internationaux. À titre d'exemple, pour la COP28, l'équipe responsable travaille avec les Communications de même qu'avec des services d'interprétation en vue de fournir des sous-titres, transcriptions et des audiodescriptions pour toutes les vidéos qui seront projetées sur les écrans du pavillon du Canada.

De nombreuses directions générales veillent à ce que les communications internes à l'intention de l'ensemble de leur personnel soient en format accessible.

L'équipe des Services créatifs et de la production, au sein de la Direction générale des affaires publiques et des communications, produit toutes les vidéos internes et externes en format accessible.

Cela signifie des transcriptions, du sous-titrage codé, de la traduction et, sur demande, de l'interprétation en langue des signes.

- 5.3 Veiller à ce que les importantes réunions ministérielles soient accessibles à tous et à ce que les gestionnaires et les employés disposent des outils voulus pour pouvoir organiser des réunions accessibles dans la mesure du possible.

Progrès :

Un studio d'enregistrement a été conçu et ouvert dans l'immeuble Place Vincent-Massey. Les événements ministériels importants peuvent maintenant être plus accessibles. L'interprétation simultanée, l'interprétation en langue des signes et la transcription sont maintenant des options possibles pour les personnes présentes dans la salle ou suivant la webdiffusion en ligne.

L'accessibilité des événements ministériels virtuels est améliorée grâce à l'offre d'interprétation simultanée et d'interprétation en langue des signes. Des astuces et outils concernant les meilleures pratiques en matière de réunions virtuelles accessibles sont disponibles.

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

Rendre les biens, les services et les installations accessibles par défaut. Améliorer l'accessibilité des procédures d'appel d'offres et de passation des marchés.

- 6.1 Instaurer un processus de vérification de l'accessibilité pour l'acquisition de biens, de services et d'installations.

Progrès :

La Division de l'approvisionnement et des contrats soutient la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité d'ECCC. Ainsi, les gestionnaires de centre de responsabilité doivent préciser comment l'accessibilité est prise en compte dans chaque demande soumise à la Division de l'approvisionnement et des contrats.

- 6.2 Évaluer, déterminer et améliorer les processus afin de faciliter un approvisionnement efficace et rapide en outils liés à l'adaptation.

Les gestionnaires peuvent obtenir un soutien financier grâce au fonds ministériel des mesures d'adaptation. Ce fond centralisé aide à payer les coûts associés à des besoins de mesures d'adaptation pour des employés ou des candidats qui sont inhabituellement coûteuses. Il a pour but de permettre de fournir les mesures d'adaptation adéquates rapidement.

L'équipe du guichet unique de service Accessibilité au travail aide les employés et les gestionnaires à trouver des solutions raisonnables par lesquelles les obligations de l'employeur en vertu de l'obligation de fournir des mesures d'adaptation sont remplies. Elle collabore également avec des services internes, comme la Division de l'approvisionnement et des contrats.

Des considérations en matière d'accessibilité sont incluses dans les plans d'urgence, plans qui servent notamment en cas de pandémie. À titre d'exemple, l'inclusion de l'achat de masques comportant une section transparente permet d'abattre au moins un obstacle pour les personnes qui lisent sur les lèvres.

7. La conception et la prestation de programmes et de services

Outiller les employés de sorte qu'ils puissent élaborer et exécuter des programmes, des services et des politiques accessibles.

- 7.1 Lors de la conception, de l'élaboration et de la mise à jour de politiques et de programmes, prendre en compte les handicaps et l'accessibilité pour éviter toute incidence négative des politiques et des programmes sur les personnes en situation de handicap.

Progrès :

Lorsqu'on a consulté la population au sujet du *Règlement interdisant les plastiques à usage unique*, on a accordé de l'importance aux questions d'accessibilité. La Direction générale de la protection de l'environnement a organisé deux webinaires afin de consulter les personnes en situation de handicap. Elle a appris l'importance de conserver l'accès aux pailles flexibles en plastique à usage unique pour des raisons d'accessibilité. Par conséquent, par souci d'accessibilité, le *Règlement interdisant les plastiques à usage unique* permet la production, l'importation et la vente de pailles flexibles dans certaines conditions. Il est important que les personnes en situation de handicap ou ayant des besoins de nature médicale continuent d'avoir accès aux pailles flexibles. Les exceptions prévues dans le règlement font en sorte qu'elles continueront d'être disponibles sur le marché canadien pour les fournisseurs et les consommateurs.

- 7.2 Évaluer l'accessibilité des services, des programmes et des politiques.

Progrès :

ECCC intègre l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+) dans ses produits de politiques, de programmes et de prestation de services. ECCC reconnaît que la prise en compte des différents besoins des divers groupes de personnes est essentielle à l'élaboration de politiques, de programmes et de services publics équitables. Le mot « plus » signifie que l'analyse ne se limite pas au sexe (différences biologiques) ou au genre (la construction sociale du sexe), mais doit prendre également en compte d'autres facteurs comme la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou la capacité physique ou intellectuelle.

Les audits de l'accessibilité des réserves nationales de faune du Lac-Last Mountain, du Ruisseau-Big et de la Pointe-du-Prince-Édouard sont terminés.

- 7.3 Déterminer les mesures correctives à inclure dans les mises à jour du Plan sur l'accessibilité ministériel.

Progrès :

Certaines directions générales, comme le Service canadien de la faune (SCF), ont réalisé un audit de l'accessibilité de leurs services. Le SCF va créer un programme d'interprétation plus inclusif. Il examine le potentiel d'une chasse encadrée accessible. Il est également en train de moderniser les circuits routiers d'appréciation de la nature pour les rendre accessibles.

- 7.4 Appliquer les mesures correctives déterminées pour éliminer les obstacles et prévenir la création de nouveaux obstacles.

Progrès :

Des panneaux accessibles ont été ajoutés ou remplacés dans les aires protégées.

La Division de la sécurité ministérielle a lancé un Guide à l'intention des personnes ayant besoin d'aide (PABA). Une PABA est une personne qui a besoin d'aide pour évacuer un lieu de travail en cas d'urgence. Les employés qui ont besoin d'aide doivent s'identifier auprès de leur gestionnaire en tant que PABA, avant que survienne une situation d'urgence. La sécurité des employés est notre priorité et l'auto-identification nous permet d'élaborer et mettre en œuvre un plan pour assurer la sécurité de tous en cas d'urgence.

8. Le transport

ECCC n'offre pas de services de transport aux Canadiens, mais le Ministère utilise tout de même divers véhicules à différents endroits. Les employés d'ECCC utilisent également le transport en commun pour le travail.

- 8.1 Acquérir des fourgonnettes électriques accessibles comme navettes Envirobus qui circuleront entre les 2 plus importants bâtiments d'ECCC dans la région de la capitale nationale.

Progrès :

Il y a déjà des navettes entre les bâtiments. Cependant, ECCC a commandé des fourgonnettes électriques accessibles pour faire la navette entre ses deux plus importants bâtiments.

Des retards de livraison qui sont hors du contrôle d'ECCC font en sorte qu'un obstacle pour les personnes ayant une mobilité réduite se perpétue. Les bons de taxi sont utilisés comme mesure d'atténuation.

- 8.2 Évaluer et déterminer les processus qui permettraient de connaître les besoins en matière d'accessibilité lorsqu'il est question de transport, comme ceux relatifs aux véhicules du parc.

Progrès :

Cette mesure a pour but de prévenir la création de nouveaux obstacles. Aucun obstacle n'a été détecté concernant les véhicules du parc. On a fait de la sensibilisation en vue de détecter des situations qui pourraient créer un obstacle pour les employés qui se servent de véhicules du parc du Ministère.

- 8.3 Veiller à ce que les mesures d'adaptation voulues soient prises pour les employés en situation de handicap afin d'éliminer les obstacles lors de leurs déplacements pour le travail.

Progrès :

Aucun obstacle n'a été détecté concernant des besoins de mesures d'adaptation pour les employés se déplaçant pour le travail. On a sensibilisé les gestionnaires au fait que certaines situations particulières pourraient mener au besoin de mesures d'adaptation. Certains comités de gestion collaboreront avec l'équipe du guichet unique de service Accessibilité au travail pour trouver des solutions et mesures de prévention réalisables.

9. Les exigences prévues au titre de la *Loi sur la radiodiffusion*

Le Service météorologique du Canada (SMC) est un chef de file en ce qui concerne la conception de programmes météorologiques et environnementaux, les modèles de prédiction et la diffusion d'information pour répondre aux besoins des Canadiens et Canadiennes. Cela comprend la fourniture de prédictions environnementales, notamment sur la météo et les glaces, pour soutenir les opérations canadiennes. Le SMC gère la livraison de cette information en recourant à une vaste gamme de mécanismes. Il améliore la livraison de notre information au moyen de la collecte régulière de rétroaction, de l'évaluation des besoins des clients et de partenariats stratégiques.

ECCC est la source qui fait autorité en matière d'alertes météo, et ce, 24 h sur 24 et 7 jours sur 7.

- 9.1 Diffuser des renseignements météorologiques afin de permettre aux Canadiens, quel que soit leur handicap, de prendre des décisions éclairées en fonction de la météo.

Progrès :

Le [Système national d'alertes au public](#) coordonne les alertes se rapportant aux tornades et certaines alertes sérieuses qui interrompent les diffusions en cours. ECCC n'est pas le propriétaire de telles plateformes interrompant la diffusion et n'exerce donc aucun contrôle sur elles. Le Service météorologique du Canada est actif au sein d'initiatives horizontales, et donc une vaste gamme de plateformes diffusent des alertes météo.

- 9.2 Continuer à se conformer à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, à la *Loi sur la radiodiffusion* et aux normes du SCT sur l'accessibilité des sites Web.

Progrès :

Un contrat visant l'interface utilisateur et l'expérience utilisateur (UI/UX) a été conclu. Le contractuel évaluera l'application l'application MétéoCAN à la lumière des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1. Il n'y a actuellement aucune norme d'accessibilité du Secrétariat du conseil du Trésor concernant les applications mobiles.

En ce qui concerne [En Alerte](#), les textes fournis ont une lisibilité de 5^e année.

- 9.3 Offrir une programmation accessible aux personnes en situation de handicap au sein du système canadien de radiodiffusion, à mesure que les ressources deviennent disponibles.

Progrès :

Nous testons l'accessibilité de notre site Web et de notre application MétéoCAN à chaque nouvelle version. Cela signifie que nous les testons en fonction des outils d'accessibilité qui viennent avec les fureteurs et les téléphones. Nous testons des fonctions comme VoiceOver, Zoom et autres. Les WCAG 2.0 sont appliquées à l'application météo. Un contrat visant l'interface utilisateur et l'expérience utilisateur (UI/UX) a été conclu concernant les WCAG 2.1 pour l'application MétéoCAN. Ceci est dans le but d'aller au-delà de la norme actuelle, c'est-à-dire les WCAG 2.0.

- 9.4 Contrôler et maintenir le réseau de diffusion et répondre aux commentaires du public concernant tous les canaux de diffusion du SMC, y compris en cas de problèmes temporaires concernant l'accessibilité du site Web meteo.gc.ca.

Progrès :

Nous offrons le service téléphonique automatisé [Bonjour Météo](#), qui offre également une alternative aux personnes qui ont une incapacité visuelle. Nous offrons aussi la plateforme [Radiométéo](#), laquelle a recours à la technologie vocale. Radiométéo émet de l'information météorologique et a aussi recours à l'interruption des diffusions en cours.

9.5 Continuer à ajouter des tableaux et des descriptions afin d'accroître l'accessibilité des éléments qui ne sont pas actuellement visés par les normes sur l'accessibilité des sites Web.

Progrès :

Les cartes interactives font partie des exclusions inscrites dans la [Norme sur l'accessibilité des sites Web](#). À titre d'alternative, pour présenter des prévisions et des alertes météo, nous avons recours à des tableaux et à des résumés sous forme de texte.

Consultations

En vertu de la LCA, les entités réglementées doivent consulter des personnes en situation de handicap dans le cadre de la préparation de leur plan sur l'accessibilité initial, de leurs plans subséquents et de leurs rapports d'étape. Le plan doit préciser la manière dont l'entité réglementée a consulté les personnes en situation de handicap pour la préparation du plan.

Consultations dans la préparation du rapport d'étape

Consultation et collaboration avec le Réseau des employés sur l'accessibilité (REA)

Une collaboration soutenue avec le Réseau des employés sur l'accessibilité (REA) est essentielle à une amélioration de l'accessibilité dans notre Ministère. Le REA a changé de nom en 2022 à la suite d'un sondage auprès de ses membres; auparavant, il se nommait le « Réseau des personnes handicapées ». Le nouveau nom rend mieux compte du fait que les capacités sont diverses et de l'importance des alliés dans la cause de l'accessibilité.

Nous avons recours à différentes façons pour consulter le REA, notamment par voie électronique, en utilisant des formulaires anonymes, au moyen de courriels et en tenant des rencontres virtuelles. Le REA compte 106 membres, qui sont des personnes en situation de handicap ou des alliés de l'accessibilité.

Nous avons rencontré les membres du REA afin de les consulter pour la préparation de notre premier rapport d'étape. Ils ont souligné l'importance de sensibiliser au vécu des personnes en situation de handicap. Les interactions avec les superviseurs, les collègues et l'environnement de travail s'avèrent parfois difficiles. Ils ont porté à notre attention divers aspects où il pourrait y avoir des progrès qu'il vaut la peine de prendre en compte.

- La formation obligatoire est importante, toutefois les membres du REA ont soulevé des préoccupations à ce sujet. Elle ne va pas nécessairement changer la mentalité de certains gestionnaires ou mener à l'acquisition de compétences interpersonnelles.

- Les normes du bâtiment ne sont pas toujours accessibles par défaut; par conséquent, il est important qu'il existe des mécanismes pour offrir des mesures d'adaptation.
- Il est nécessaire de créer des messages sur comment et où trouver de l'aide.

Consultation et collaboration avec les agents négociateurs

Des mises à jour sont fournies aux agents négociateurs au cours des réunions du Comité de consultation patronale-syndicale des ressources humaines (CCPSRH).

Lors de la réunion du 27 février 2023, il a été question du processus relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Des séances concernant le retour sur les lieux de travail et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ont été offertes à tous les employés. En outre, de l'information sur le processus relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et sur le modèle de travail hybride se trouve dans l'intranet d'ECDC. On a également rappelé aux agents négociateurs que le Ministère dispose d'un processus de guichet unique, Accessibilité au travail, qui permet traiter les cas d'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Lors de la réunion du 26 septembre 2023, les agents négociateurs ont partagé leurs préoccupations au sujet des postes de travail non assignés et le manque d'espaces confidentiels à la disposition des employés : avec ce modèle, il y a un manque d'intimité. Par exemple, les discussions entre un employé et son représentant syndical au sujet de questions relatives à son emploi doivent pouvoir se faire de manière confidentielle. Ces préoccupations ont été transmises à l'équipe des Installations, qui se trouve dans la Direction générale des services ministériels et des finances.

Résultats des consultations

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité d'ECDC, nous avons effectué les consultations suivantes.

Obstacles à l'accessibilité – Commentaires reçus

Nous avons réalisé le tout premier Sondage sur l'accessibilité d'ECDC en 2021 afin de consulter les personnes en situation de handicap. Nous avons comparé les résultats de ce premier sondage avec ceux du deuxième, réalisé en 2023. Nous avons analysé les résultats plus à fond, notamment ceux du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2022, des questionnaires de départ et des différentes consultations menées en cours d'année. Les répondants étaient en mesure de s'auto-identifier comme étant une personne en situation de handicap.

Sondage sur l'accessibilité d'ECDC de 2023

En avril 2023, un message des cochampions de l'invalidité et de l'accessibilité a été envoyé à tous les membres du personnel pour les inviter à remplir le Sondage sur l'accessibilité d'ECDC par voie électronique et accessible. Au total, 527 employés ont répondu au sondage. Voici quelques points saillants du sondage :

- En ce qui concerne la connaissance et la compréhension de la Stratégie sur l'accessibilité d'ECDC, la médiane s'est accrue de 7,5 % en 2023.

- On constate une hausse de 12 % depuis 2021 quant aux personnes intéressées à obtenir de l'information afin de rendre le lieu de travail plus accessible et à comprendre les défis en matière d'accessibilité.
- La compréhension de ce qui est considéré comme un handicap a augmenté de 7 % en 2023 comparativement à 2021 (84 % en 2023 contre 77 % en 2021).
- 85 % des répondants en 2023 étaient conscients des obstacles en milieu de travail qui peuvent avoir une incidence sur les personnes en situation de handicap.
- La page intranet d'ECCE consacrée à l'accessibilité a été davantage consultée en 2023 qu'en 2021. En particulier la rubrique Formation, qui a connu une hausse de 10 % (24 % en 2023 contre 12 % en 2021), et la rubrique Outils et ressources, qui a connu une hausse de 8 % (25 % en 2023 contre 17 % en 2021).

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)

(Les résultats du [SAFF de 2022](#) comparés à ceux des [SAFF de 2018](#), [SAFF de 2019](#) et [SAFF de 2020](#).)

Concernant le SAFF de 2022, la comparaison des réponses des personnes en situation de handicap avec celles des personnes qui ne sont pas en situation de handicap révèle ce qui suit :

- (Question (Q)82) Depuis 2019, il y a eu une augmentation de 20 points de pourcentage (pp) des personnes en situation de handicap indiquant qu'elles sont outillées pour aider les employés de leur unité de travail qui ont des problèmes de santé mentale.
En 2022, les résultats pour les personnes en situation de handicap (67 %) étaient égaux à ceux pour la population générale d'ECCE (67 %).
- (Q73) En 2022, 28 % des personnes en situation de handicap ont indiqué que, globalement, leur niveau de stress lié au travail était élevé ou très élevé.
Ces résultats étaient supérieurs de 11 pp à ceux pour les personnes qui ne sont pas en situation de handicap.
Depuis 2019, les résultats pour les personnes en situation de handicap ont diminué de 3 pp.
- (Q44) Depuis 2020, il y a eu une augmentation de 18 pp des personnes en situation de handicap qui estimaient avoir des possibilités d'obtenir une promotion au sein d'ECCE, compte tenu de leur scolarité, de leurs compétences et de leur expérience (58 %).
En 2022, les résultats pour les personnes en situation de handicap étaient inférieurs de 2 pp à ceux pour les personnes qui ne sont pas en situation de handicap.
Depuis 2019, les résultats pour les personnes en situation de handicap ont augmenté de 14 pp.
- (Q11) Depuis 2020, il y a eu une augmentation de 7 pp des personnes en situation de handicap ont indiqué que, dans l'ensemble, elles se sentaient valorisées au travail (74 %).
En 2022, les résultats pour les personnes en situation de handicap étaient inférieurs de 5 pp à ceux pour les personnes qui ne sont pas en situation de handicap.
Depuis 2019, les résultats pour les personnes en situation de handicap ont augmenté de 7 pp.
- (Q80) En 2022, 67 % des personnes en situation de handicap estimaient que leur milieu de travail était sain sur le plan psychologique.
Ces résultats étaient inférieurs de 7 pp à ceux pour les personnes qui ne sont pas en situation de handicap.
Depuis 2019, les résultats pour les personnes en situation de handicap ont augmenté de 9 pp.
- (Q47) En 2022, 75 % des personnes en situation de handicap estimaient qu'ECCE met en place des activités et des pratiques qui favorisent une main d'œuvre diversifiée.

Questionnaires de départ

Du 1^{er} avril 2020 au 30 septembre 2023, 1 270 employés ont rempli un questionnaire de départ lorsqu'ils ont quitté le Ministère. Parmi eux, 136 se sont auto-identifiés comme étant une personne en situation de handicap.

- Sept répondants sur dix (71 %) ont répondu qu'ils se sentaient à l'aise d'utiliser des mécanismes formels et informels en toute confiance et sans crainte de représailles s'ils voulaient signaler un problème au travail (harcèlement, plainte relative à la dotation, grief, dénonciation ou signalement d'un acte répréhensible, etc.).
- 75 % des répondants étaient d'avis que les processus de dotation étaient justes et équitables.
- 70 % des répondants estimaient qu'ils participaient suffisamment à la prise de décisions. Pour la période de juillet 2022 à septembre 2023, il y a eu une chute de 10 % pour cette réponse (65 %) comparativement à pour la période allant d'avril 2020 à juillet 2022 (75 %).

Résumé des résultats des consultations

Les consultations rapportées ci-dessus ont aidé ECCC à assurer le suivi des progrès.

Consultations pour le Plan sur l'accessibilité

Se préparer à mettre à jour le Plan sur l'accessibilité d'ECCC veut notamment dire prévoir des consultations avec les personnes en situation de handicap. Nous prévoyons effectivement consulter de nouveau les personnes en situation de handicap en vue de la reconnaissance, de l'élimination et de la prévention des obstacles pour chaque domaine précisé à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Nous prendrons le temps de les consulter afin de faire des liens entre la rétroaction reçue et les obstacles, les domaines visés par l'article 5 et enfin et nos politiques, programmes, pratiques et services. Nous les consulterons, de même que les experts, pour en savoir davantage sur les pratiques exemplaires et les façons d'améliorer l'accessibilité.

Rétroaction

Rétroaction reçue

Du 1^{er} janvier au 31 octobre 2023, ECCC a reçu deux demandes en vue de recevoir le Plan sur l'accessibilité d'ECCC dans un format alternatif. Les deux provenaient d'autres organismes du secteur public, et dans les deux cas, le format PDF était désiré.

Du 1^{er} janvier au 31 octobre 2023, ECCC a reçu trois courriels de la part d'employés dans le cadre du processus de rétroaction. Le premier demandait un logiciel de correction de la grammaire et de l'orthographe. En réponse, le Secrétariat de l'accessibilité lui a transmis la procédure à suivre pour acquérir des logiciels adaptés et l'a redirigé vers les services de soutien internes. Le deuxième fournissait de la rétroaction au sujet de la reconfiguration d'un étage. Ses commentaires et idées ont été relayés à l'équipe des Installations de sa région. Le troisième demandait de l'aide pour la mise en œuvre du paragraphe 36(2) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Sa demande a été

transmise à l'équipe ministérielle de la dotation pour obtenir une orientation quant à la formulation et à l'évaluation des critères de mérite.

Du 1^{er} janvier au 31 octobre 2023, le guichet unique de service Accessibilité au travail a reçu 110 demandes. L'information la plus demandée : le processus de demandes d'adaptation. Les employés ont rencontré un conseiller en mesure d'adaptation seuls ou avec leur superviseur. Ils ont appris comment décrire les obstacles et les solutions au moyen du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Cela représente une augmentation appréciable comparativement aux 39 demandes reçues en 2022 et aux 25 reçues en 2021. Depuis le lancement du guichet unique à ECCC, le 25 novembre 2019, 23 % des demandes ont été retransmises à, et traitées par, le Programme de gestion de l'incapacité, 15 % par les Installations et 11 % par le Bureau de services de TI. On a également mis à contribution d'autres services internes, notamment l'Approvisionnement, la Division de la santé et sécurité au travail et d'autres domaines spécialisés des ressources humaines.

Le Secrétariat de l'accessibilité traite la rétroaction reçue en ayant recours au service interne pertinent. Les actions inscrites au premier Plan sur l'accessibilité ministériel ont été priorisées en tenant compte de la rétroaction reçue.

Manquements concernant la rétroaction

Nous n'avons reçu aucune rétroaction de la part du grand public au cours de l'année écoulée.

Nous évaluerons comment nous pouvons améliorer la promotion de notre Plan sur l'accessibilité et de notre processus de rétroaction. Notre objectif est que les employés et la population en général nous transmettent leurs commentaires en se servant de notre processus de rétroaction.