



Infrastructure
Canada

Rapport d'étape de 2023 sur le Plan d'accessibilité d'INFC

Publié le 22 décembre 2023

Canada 

Cette publication est disponible en ligne sur le site d'Infrastructure Canada (INFC) et sur demande dans d'autres formats.

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

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

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre du Logement, de l'Infrastructure et des Collectivités, 2023.

N° de catalogue T91-13F-PDF

ISSN 2817-8238

Also available in English under the title: 2023 Progress Report on INFC's Accessibility Plan

Table des matières

Renseignements généraux.....	6
Comment commander des formats substitués.....	6
Comment soumettre vos commentaires.....	6
Résumé.....	7
Message de la sous-ministre	8
Création du Carrefour de l'accessibilité d'INFC	9
Mesure prioritaire 1 : Créer un Centre d'expertise sur l'accessibilité à INFC, en tant que partenaire pour gérer domaines prioritaires et pour coordonner/financer les mesures d'adaptation.....	9
Emploi.....	12
Mesure prioritaire 2 : Poursuivre le recrutement de personnes en situation de handicap pour atteindre les cibles de disponibilité au sein de la population active d'ici 2025.....	12
Obstacle 1.3 : L'autonomie sociale et la nécessité de fournir une preuve du handicap sont des épreuves sur le plan émotionnel	14
Obstacle 1.4 : L'interprétation du handicap et de la façon dont il se manifeste dans l'environnement général est limitée.....	17
Obstacle 1.5 : Il y a un manque de sentiment d'appartenance à la collectivité chez les personnes en situation de handicap.....	18
Obstacle 1.6 : Les possibilités et le soutien en matière de développement de carrière sont limités	20
Obstacle 1.7 : Il y a un risque accru de harcèlement et de stress ou d'anxiété au travail	20
Environnement bâti.....	22
Obstacle 2.1 : Une approche uniformisée est adoptée pour la conception de bureaux postpandémie et de plans de travail hybrides	22
Obstacle 2.2 : La sensibilisation aux fonctions d'accessibilité sur le lieu de travail physique est limitée.....	23
Obstacle 2.3 : Les plans d'évacuation sont adaptés au lieu de consulter les personnes en situation de handicap au stade de la conception.....	24
Obstacle 2.4 : Il y a un manque de disponibilité des personnes-ressources pour obtenir une assistance immédiate et signaler les problèmes d'accessibilité	25
Obstacle 2.5 : Il est nécessaire de comprendre les évaluations ergonomiques, notamment dans le cadre du travail à domicile	25

Technologies de l'information et des communications (TIC)	26
Obstacle 3.1 : Il y a un besoin croissant en technologies adaptées pour aider les personnes en situation de handicap dans leur travail	26
Obstacle 3.2 : La collaboration axée sur la personne présente des défis dans un environnement hybride.....	26
Obstacle 3.3 : Les connaissances sont fragmentées et la formation fonctionnelle est limitée sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité des TIC	27
Obstacle 3.4 : Les utilisateurs disposent de moyens limités pour fournir une rétroaction régulière sur les questions d'accessibilité propres aux TIC.....	28
Communications, autres que les TIC.....	30
Obstacle 4.1 : L'information n'est pas toujours accessible à tous les employés	30
Obstacle 4.2 : Les événements et activités du Ministère ne sont pas toujours inclusifs et accessibles à tous les employés	31
Acquisition de biens, de services et d'installations	32
Obstacle 5.1 : On consulte les personnes en situation de handicap après la passation de marchés au lieu de les mobiliser dès le début du processus	32
Obstacle 5.2 : Le processus relatif à l'acquisition des services de fournisseurs de services externes est complexe	32
Obstacle 5.3 : Il est difficile de cibler des activités d'approvisionnement en faveur des groupes sous-représentés.....	33
Conception et prestation de programmes et de services.....	34
Obstacle 6.1 : La conception des politiques donne régulièrement la priorité à d'autres préoccupations plutôt qu'à l'accessibilité.....	34
Obstacle 6.2 : Les exigences en matière d'accessibilité des programmes sont peu claires.....	35
Obstacle 6.3 : On constate des lacunes dans la disponibilité de l'information, des données et l'existence de mécanismes de rétroaction continue sur l'accessibilité	36
Obstacle 6.4 : Les connaissances sur l'accessibilité sont fragmentées et la formation fonctionnelle à cet égard est limitée pour élaborer des politiques et des programmes.....	37
Transport	38
Consultations	40
Consultations avec le Réseau des personnes en situation de handicap.....	40
Réunions avec d'autres ministères	40
Présence au sein des groupes de travail et de la communauté de pratique	40
Consultations de la SMA auprès des employés en situation de handicap	41

Séances d'information de la SMA à Montréal	42
Sondage en ligne sur les salles de réunion.....	43
Appel à des collègues en situation de handicap pour qu'ils racontent leur histoire	43
Rétroaction	44
Centraliser l'approche des mesures d'adaptation	44
Recruter des personnes en situation de handicap	45
Mettre l'accent sur le maintien en poste des employés en situation de handicap ..	46
Encourager les employés en situation de handicap à s'auto-identifier.....	46
Élaborer un cadre de mesure du rendement en matière d'accessibilité.....	46
Conclusion.....	48

Renseignements généraux

Comment commander des formats substitués

Pour demander une copie de ce rapport d'étape ou la description du processus de rétroaction d'INFC dans un autre format (c.-à-d. imprimé, gros caractères, braille ou audio), veuillez envoyer votre demande à :

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

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

Comment soumettre vos commentaires

Le Carrefour de l'accessibilité d'INFC est chargé de superviser la rétroaction fournie sur le rapport d'étape au nom du Ministère. Les commentaires sur le présent rapport d'étape peuvent être envoyés à :

Infrastructure Canada
Directeur, Carrefour de l'accessibilité
180 rue Kent, bureau 1100
Ottawa (Ontario) K1P 0B6

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

Pour une contribution anonyme, veuillez utiliser le [Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#).

L'accusé de réception sera émis dans un délai de deux semaines suivant la réception de la rétroaction et sera envoyé au moyen du même mode de rétroaction. Tous les commentaires seront pris en considération lors de la publication des rapports d'étape et du renouvellement triennal du Plan. Chaque commentaire sera conservé en format électronique ou imprimé pendant une période d'au moins sept ans à compter de la date à laquelle l'accusé de réception a été reçu.

Résumé

Infrastructure Canada (INFC) est fier de rendre compte des progrès réalisés au cours de la dernière année pour éliminer les obstacles à l'accessibilité qui ont été établis dans le [Plan d'accessibilité de 2023-2025 d'INFC](#) (le Plan).

Le rapport d'étape présente certaines des mesures qui ont été prises ou qui sont en cours pour éliminer les obstacles dans les domaines suivants :

- l'emploi
- l'environnement bâti
- les technologies de l'information et de la communication (TIC)
- les communications, autres que les TIC
- l'acquisition de biens, de services et d'installations
- la conception et la prestation de programmes et de services
- le transport

Le statut de chaque mesure est précisé. Le statut « en cours » est utilisé pour les mesures qui seront achevées sous peu, tandis que le statut « en continu » signifie que la mesure est à plus long terme et continuera d'évoluer dans le temps, possiblement au-delà du calendrier défini dans le Plan.

Le Plan établissait la création d'un nouveau centre d'expertise sur l'accessibilité comme la plus haute priorité. Au printemps 2023, le Ministère a lancé son premier Carrefour de l'accessibilité (le Carrefour) afin de fournir aux employés en situation de handicap et aux gestionnaires des conseils, un soutien et des ressources relativement aux handicaps temporaires, épisodiques ou permanents.

Le Carrefour collabore avec d'autres partenaires clés au sein d'INFC et avec d'autres ministères fédéraux afin d'éliminer les obstacles à l'accessibilité pour les employés et les membres du public.

Le travail d'INFC est guidé par la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (la Loi) et son règlement d'application. Il est également conforme à [la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#) – qui vise à embaucher au moins 5 000 personnes en situation de handicap d'ici 2025 – et soutient le [message aux sous-ministres sur les orientations à suivre concernant l'Appel à l'action de la greffière du Conseil privé](#) en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

Message de la sous-ministre

J'ai le plaisir de présenter le Rapport d'étape de 2023 sur le Plan d'accessibilité d'Infrastructure Canada. Ce rapport souligne les efforts collectifs déployés par notre Ministère pour reconnaître, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité.

Au cours de la dernière année, nous avons réalisé de grands progrès pour créer un lieu de travail plus inclusif et accessible, et pour éliminer les obstacles afin de mieux servir les Canadiens et les communautés d'un bout à l'autre du pays.

Le Carrefour de l'accessibilité ainsi que des partenaires clés du Ministère ont travaillé à la réalisation d'un objectif commun, à savoir l'amélioration de l'accessibilité pour tous. Des progrès notables ont été réalisés grâce à la création d'un groupe de testeurs de l'accessibilité, au lancement de divers groupes de travail pour accélérer le changement, et à des efforts importants de promotion et de sensibilisation. Nous pouvons être fiers de ces initiatives.

Cependant, il reste encore beaucoup à faire. Un certain nombre d'obstacles doivent être levés et des mesures doivent être prises. Certaines de ces mesures peuvent prendre plus de temps à mettre en œuvre, tandis que d'autres peuvent être appliquées plus rapidement. Les mesures d'adaptation, l'embauche et le maintien en poste des personnes en situation de handicap, l'auto-identification et le suivi des mesures d'accessibilité sont des éléments qui doivent être améliorés et nous faisons preuve de diligence pour combler ces lacunes.

Ce n'est que grâce à nos efforts collectifs que nous pourrons réellement parvenir à un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040 et mettre en place une fonction publique plus équitable et plus accessible.

Kelly Gillis
Sous-ministre
Infrastructure et Collectivités

Création du Carrefour de l'accessibilité d'INFC

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

Dans le Plan d'accessibilité de 2023-2025 d'INFC (le Plan), la création d'un nouveau centre d'expertise sur l'accessibilité constitue la priorité principale pour contribuer à l'élimination de tous les obstacles, y compris l'obstacle 1.1 « Les mesures d'adaptation en milieu de travail ne font pas l'objet d'un financement et d'une coordination centralisés ».

Le Carrefour de l'accessibilité d'INFC a été créé en mars 2023. Son lancement officiel a eu lieu le 31 mai 2023, pendant la Semaine nationale de l'accessibilité. Le lancement virtuel a rassemblé plus de 300 employés du Ministère, ce qui représente environ 20 % de l'effectif d'INFC.

L'objectif principal du Carrefour est de défendre l'accessibilité et de fournir aux employés en situation de handicap et aux gestionnaires un soutien, des conseils et des ressources.

Collaborer avec des partenaires clés pour éliminer les obstacles à l'accessibilité

Le Carrefour de l'accessibilité d'INFC a créé plusieurs groupes de travail afin de réunir des partenaires clés de l'ensemble du Ministère pour faire avancer les priorités formulées dans le [Plan d'accessibilité de 2023-2025 d'INFC](#).

Les membres de ces groupes de travail comprennent des spécialistes fonctionnels ainsi que des employés en situation de handicap. Les groupes de travail ont permis aux membres de partager les expériences qu'ils ont vécues et d'apporter une contribution précieuse à l'élaboration de mesures significatives et concrètes visant à éliminer et à prévenir les obstacles à l'accessibilité.

Trois groupes de travail sont actuellement opérationnels :

- 1) Le Groupe de travail sur le **contenu et les gabarits accessibles** se concentre sur la mise à jour des gabarits ministériels et d'autres produits et outils afin de s'assurer que ce contenu est entièrement accessible à tous les publics. Ce groupe de travail contribue à lever les obstacles cernés dans les domaines suivants de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* :
 - Domaine 3 – Technologies de l'information et des communications (TIC)
 - Domaine 4 – Communications, autres que les technologies de l'information et des communications
 - Domaine 6 – Conception et prestation de programmes et de services

- 2) Le Groupe de travail sur l'**emploi des personnes en situation de handicap** se concentre sur le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap afin d'accroître leur représentation au sein d'INFC et de la fonction publique fédérale. Ce groupe de travail contribue à lever les obstacles cernés dans le domaine suivant de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* :
- Domaine 1 – Emploi
- 3) Le Groupe de travail sur l'**accessibilité des programmes et des politiques** se concentre sur l'optimisation des politiques et des programmes d'INFC – de la conception à la mise en œuvre – afin de faire progresser les objectifs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* à travers le Canada. Ce groupe de travail contribue à lever les obstacles cernés dans les domaines suivants de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* :
- Domaine 6 – Conception et prestation de programmes et de services
 - Domaine 7 – Transport

Bien que les groupes de travail existants traitent des aspects liés à tous les domaines clés de la *Loi*, d'autres groupes de travail pourront être créés, au besoin, pour aborder des domaines ou des mesures spécifiques.

Doter les employés et les gestionnaires d'outils et de ressources

Au cours de l'été 2023, le Carrefour a lancé son nouveau site intranet. Le contenu web mis à jour offre des conseils aux employés qui ont besoin de soutien en matière d'accessibilité et aux gestionnaires qui aident ces employés. Les mises à jour fournissent également davantage d'outils et de pratiques exemplaires en matière d'accessibilité, des liens rapides, ainsi que de l'information sur les événements d'apprentissage à venir.

Tout au long de l'année, cinq séances d'information ont été offertes et plus de 40 demandes de conseils stratégiques ou de séances d'accompagnement individuel ont été traitées afin de sensibiliser les employés du Ministère et de promouvoir les pratiques exemplaires, notamment en ce qui concerne l'importance de l'accessibilité et la manière de créer un contenu accessible.

En outre, 20 articles ont été publiés dans le bulletin hebdomadaire des employés afin de promouvoir les nouveaux outils, les séances d'information ou les formations proposées par INFC et d'autres fournisseurs, et de sensibiliser les employés aux questions d'accessibilité.

En tant qu'experts en la matière, les membres du Carrefour continuent d'élargir et de partager leurs connaissances et leur expertise afin de mieux soutenir les employés et les gestionnaires, et de les sensibiliser à la question de l'accessibilité.

Coordonner les demandes d'adaptation

Avant la création du Carrefour, les employés qui demandaient des mesures d'adaptation s'adressaient à leur gestionnaire, aux ressources humaines, aux services des locaux ou à un autre groupe en qui ils avaient confiance. Ces personnes étaient alors chargées d'assurer la coordination des opérations avec les différentes équipes participant au traitement de la demande (par exemple, relations de travail, santé et sécurité, technologies de l'information).

Les employés et la direction ont soulevé des préoccupations concernant cette approche, notamment :

- un manque de clarté pour déterminer qui est responsable du coût des mesures d'adaptation (par exemple, équipement et outils)
- un manque de cohérence dans le suivi des demandes d'adaptation et d'accessibilité (qui est responsable de quoi?)

Depuis qu'il a été mis en place, le Carrefour est progressivement devenu le premier point de contact pour présenter des demandes d'adaptation. Il a également entamé des discussions en vue d'élaborer une approche intégrée des mesures d'adaptation pour les personnes en situation de handicap : cette approche précisera clairement les rôles et les responsabilités de toutes les parties et sera appliquée de manière cohérente dans l'ensemble du Ministère.

Emploi

Mesure prioritaire 2 : Poursuivre le recrutement de personnes en situation de handicap pour atteindre les cibles de disponibilité au sein de la population active d'ici 2025

Du progrès a été réalisé en 2023 pour augmenter la représentation des employés en situation de handicap à INFC. En date du 30 septembre 2023, les employés en situation de handicap représentent 7,1 %¹ de l'effectif du Ministère (comparativement à 6,5% en date du 31 décembre 2022). Il reste du travail à accomplir pour atteindre la cible de 8,6 % fixée par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) pour INFC.

Les actions suivantes ont été établies pour lever l'obstacle 1.2 « La proportion de personnes en situation de handicap dans l'effectif n'est pas représentative de la population ».

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

Statut : Achevée avant la publication du Plan

De 2020 à 2022, une campagne d'auto-identification a été organisée à INFC pour encourager les employés à s'identifier comme ayant un handicap. Des courriels fournissant de l'information sur les avantages de l'auto-identification et des exemples de la façon dont elle permet d'améliorer les initiatives menées au sein de l'organisation ont été envoyés. Les courriels décrivaient également comment l'auto-identification pourrait se révéler utile dans les années à venir. Les messages contenaient des liens et des formulaires destinés à faciliter la déclaration des employés, ainsi que les coordonnées de personnes-ressources.

Le SCT travaille actuellement à la modernisation du questionnaire d'auto-identification (voir ci-dessous).

Mesures de recrutement prises pour donner la priorité à l'embauche de personnes en situation de handicap

Statut : En continu

Le Ministère continue de constituer des bassins de candidats pleinement qualifiés pour les gestionnaires d'embauche. Les trois processus de dotation collective lancés à INFC en 2023 accordent la priorité à l'évaluation des candidats qui s'identifient comme appartenant à un groupe d'équité en matière d'emploi sous-représenté, y compris les personnes en situation de handicap.

¹ Selon les données d'INFC sur l'équité en matière d'emploi, qui comprennent les employés nommés pour une période indéterminée et déterminée, y compris les employés en détachement ou faisant l'objet d'un échange.

INFC continue également de promouvoir la dotation bilingue non impérative en tant qu'option lorsque l'équité en matière d'emploi est invoquée comme étant un besoin organisationnel.

INFC continue de participer à des salons de l'emploi et des étudiants et de souligner l'importance de l'auto-identification. Cependant, au cours de nos discussions avec les participants à ces salons, plusieurs personnes en situation de handicap nous ont dit qu'elles préféreraient assister à des événements ouverts à tous, plutôt qu'à des événements spécifiques à l'équité en matière d'emploi. Cela renforce la nécessité pour la fonction publique de veiller à ce que tous les événements soient accessibles.

En mai 2023, des représentants du Carrefour de l'accessibilité et des ressources humaines ont participé au salon virtuel de l'emploi d'Emploi et Développement social Canada et ont transmis les coordonnées de candidats potentiels aux gestionnaires d'INFC. À l'heure actuelle, nous reconnaissons qu'il y a peu de données disponibles (voire aucune) permettant de déterminer si des personnes en situation de handicap ont été embauchées lors de ces salons de l'emploi ou à partir de ces bassins de sélection.

Le Carrefour s'engage à travailler avec les ressources humaines et la direction en 2024 pour mieux faire connaître les avantages d'embaucher des personnes en situation de handicap. Il s'engage également à travailler avec les ressources humaines pour développer de meilleurs mécanismes de suivi et de collecte de données afin de mieux rendre compte des tendances en matière d'embauche de personnes en situation de handicap.

Cibler l'embauche d'étudiants en situation de handicap

Statut : En continu

INFC a créé une nouvelle équipe des ressources humaines chargée de créer et de promouvoir des possibilités de réseautage pour les étudiants qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap. En outre, cette équipe est chargée d'établir des relations avec les organisations communautaires qui soutiennent leur recrutement.

INFC continue également de participer aux réunions du Groupe fédéral sur la stratégie d'emploi organisées par [VivreTravaillerJouer](#), une organisation basée à Ottawa dont l'objectif est d'aider la communauté à accueillir et à inclure les personnes ayant une déficience intellectuelle, les personnes autistes et les personnes ayant un double diagnostic pour qu'elles puissent vivre, travailler et se divertir en tant que citoyens à part entière.

L'équipe des ressources humaines étudie la possibilité de travailler avec les universités canadiennes pour échanger des pratiques exemplaires en matière d'adaptation et d'accessibilité et en apprendre davantage sur les besoins des étudiants en situation de handicap.

Les organisations communautaires, telles que VivreTravaillerJouer, sont invitées à échanger des pratiques exemplaires avec les spécialistes des ressources humaines d'INFC et à accroître leurs connaissances en ce qui a trait aux préjugés et aux mesures d'adaptation.

Examen des systèmes d'emploi

Statut : En cours

INFC réalise son premier examen des systèmes d'emploi (ESE) en vertu de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). Un ESE permet de cibler et d'examiner les obstacles qui désavantagent les groupes suivants en matière d'emploi et compromettent leur participation sur le lieu de travail :

- Femmes
- Peuples autochtones
- Membres des minorités visibles
- Personnes en situation de handicap
- Membres des communautés 2ELGBTQIA+

Modernisation du questionnaire d'auto-identification

Statut : En cours

Une fois que le SCT aura lancé son nouveau questionnaire d'auto-identification modernisé, INFC organisera des séances d'information à l'intention des employés et des gestionnaires.

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

L'adoption d'approches et de stratégies d'emploi accessibles et inclusives est une priorité pour INFC. Le Groupe de travail sur l'emploi des personnes en situation de handicap étudie les obstacles 1.1 et 1.2, décrits ci-dessus, ainsi que les obstacles 1.3 à 1.7, décrits ci-dessous, pour :

- mettre en œuvre les solutions établies dans le Plan
- trouver des solutions novatrices pour augmenter la représentation et améliorer le maintien en poste des employés en situation de handicap au sein d'INFC

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

Promouvoir et proposer des séances d'information sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada aux employés et aux gestionnaires.

Statut : En continu

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (le Passeport) est un outil destiné à favoriser un environnement de travail inclusif dans la fonction publique fédérale. Il simplifie le processus d'adaptation du lieu de travail en se concentrant sur trois éléments clés :

- décrire les situations sur le lieu de travail
- cerner les obstacles à l'accessibilité
- mettre en place des solutions (mesures d'adaptation, technologies d'assistance, autres services, etc.)

INFC, qui est l'un des premiers à avoir adopté le Passeport au sein de la fonction publique fédérale, favorise le recours à cet outil. Cependant, c'est à l'employé de choisir d'utiliser le Passeport. Nous avons entendu lors des consultations que la mise en œuvre du Passeport n'est pas appliquée de manière cohérente. Le Carrefour entend travailler avec la direction à l'échelle du Ministère pour soutenir l'utilisation du Passeport. Il fournit des conseils et un soutien aux employés qui souhaitent y recourir, ainsi qu'à leurs gestionnaires.

Le SCT procède à la mise à jour du Passeport. Le Carrefour et l'équipe des communications feront la promotion des nouveaux documents, lignes directrices ou outils lorsqu'ils seront disponibles, par l'entremise du bulletin hebdomadaire des employés, de l'intranet et de séances d'information.

Enfin, les représentants du Carrefour ont participé à une session de formation des formateurs dirigée par le SCT et seront en mesure de proposer des sessions de formation aux employés d'INFC.

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

Statut : En continu

Progressivement, INFC rend ses processus de dotation collective plus flexibles et plus inclusifs. Par exemple, un processus de dotation collective pour le niveau EC-07 a été entrepris avec l'approche suivante :

- évaluer les atouts relatifs à l'expérience à un stade ultérieur du processus, dans un format plus accessible (et non au stade de la demande initiale)

- mettre à jour le matériel d'évaluation des candidats et les communications (annonces, instructions, etc.) pour y inclure un langage plus ouvert et plus inclusif
- pour les évaluations (entrevues et examens)
 - fournir à l'avance le matériel d'évaluation aux candidats
 - par défaut, prévoir plus de souplesse en ce qui a trait au format et à d'autres éléments (par exemple, autres méthodes d'entretien)

Ces options flexibles offertes à tous les candidats encouragent les personnes en situation de handicap à poursuivre le processus, tout en réduisant le nombre de demandes d'adaptation ou la nécessité de divulguer des renseignements personnels.

Adapter les pratiques en fonction des modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (nouveau)

Statut : En cours

Le 1^{er} juillet 2023, deux modifications ont été apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ces [modifications](#) font partie d'une série d'amendements introduits pour lutter contre les préjugés et les obstacles qui désavantagent les personnes appartenant à un groupe en quête d'équité, y compris les personnes en situation de handicap.

La première modification concerne les méthodes d'évaluation utilisées dans les processus de nomination. Avant d'utiliser une méthode d'évaluation (par exemple, entrevues, examens écrits), les gestionnaires d'embauche doivent l'examiner, ainsi que son application, afin de déterminer si elle comporte des préjugés et des obstacles. Les gestionnaires doivent également prendre des mesures pour supprimer ces préjugés et ces obstacles, ou pour en atténuer l'impact.

La deuxième modification concerne l'élargissement des pouvoirs d'enquête de la Commission de la fonction publique du Canada et des administrateurs généraux. Toute personne peut demander une [enquête](#) pour déterminer si un préjugé ou un obstacle a entraîné un désavantage pour des personnes appartenant à un groupe en quête d'équité dans le cadre d'un processus de nomination.

Ces modifications posent les bases de pratiques de recrutement plus inclusives, où tous les candidats peuvent démontrer leur plein potentiel. Elles font progresser une série d'initiatives, notamment l'[Appel à l'action de la greffière du Conseil privé en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), la stratégie [Unis dans la diversité](#), la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), le [Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+ 2022](#) et la [Stratégie canadienne de lutte contre le racisme](#).

Examiner les méthodes d'évaluation pour repérer et atténuer les préjugés ou les obstacles à l'encontre des personnes en situation de handicap (nouveau)

La Commission de la fonction publique (CFP) a élaboré un guide et un outil à l'intention des spécialistes des ressources humaines et des gestionnaires d'embauche. Ces conseils les aideront à identifier, à éliminer ou à atténuer les préjugés et les obstacles potentiels dans leurs méthodes d'évaluation. La sous-ministre a envoyé un courriel à tous les employés d'INFC pour les informer de ces changements.

En s'inspirant des directives de la CFP, INFC crée et met en œuvre des outils internes pour soutenir l'utilisation de mesures d'adaptation dans le cadre de l'évaluation des candidats en situation de handicap, et ce, pour tous les processus annoncés. Cela permettra de s'assurer que de telles mesures peuvent être fournies de manière équitable et cohérente et d'éliminer toute contrainte excessive pour les candidats en situation de handicap.

Le Ministère a également mis à jour le rapport du comité de sélection pour les processus annoncés afin d'améliorer le suivi des candidats nécessitant des mesures d'adaptation à l'étape de l'évaluation. Ces mises à jour permettent également aux représentants des ressources humaines d'offrir une aide de manière plus proactive, tout au long du processus.

Mener un projet pilote pour tester de nouvelles méthodes d'évaluation (nouveau)

Statut : En cours

Au début de l'année 2024, les ressources humaines et le Carrefour de l'accessibilité lanceront un projet pilote pour tester de nouvelles méthodes d'évaluation basées sur les orientations de la CFP. Les impacts de ce projet sur le processus de nomination et sur les employés des ressources humaines (charge de travail, etc.) seront également pris en considération pour déterminer les meilleures améliorations à mettre en place.

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

Création de la Division de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion (LREI) et de parcours d'apprentissage thématiques par cette équipe dans le but d'accroître la sensibilisation des employés à l'égard des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, y compris les personnes en situation de handicap

Statut : Achevé avant la publication du Plan

La Division LREI a été créée en mars 2021. Elle fournit des conseils stratégiques, éduque et assure une supervision en adoptant une approche intersectionnelle et

holistique basée sur la collaboration avec les personnes en situation de handicap, les femmes, les personnes autochtones, les membres des minorités visibles, mais aussi les membres des communautés noires et 2ELGBTQIA+.

Sensibilisation au moyen de conseils en matière de dotation en personnel

Couvert à l'obstacle 1.3 sous « Mesures de recrutement prises afin d'atténuer les épreuves sur le plan émotionnel que constituent l'autonomie sociale et la nécessité de fournir une preuve du handicap ».

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

Statut : En continu

Le Carrefour fait une promotion active des pratiques exemplaires, outils et ressources, événements spéciaux et possibilités d'apprentissage sur l'accessibilité auprès du personnel au moyen :

- de communications numériques et de séances d'information/présentations
- de séance d'accompagnement individuel, etc.

Il fait également la promotion d'événements tels que :

- la Semaine nationale de l'accessibilité (28 mai au 3 juin)
- le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap (MNSEPH) en octobre
- la Journée internationale des personnes en situation de handicap (3 décembre)

Les employés d'INFC peuvent trouver une liste complète d'outils et de ressources, ainsi que des offres de formation, sur le nouveau site intranet du Carrefour. Cette information est également diffusée dans le bulletin hebdomadaire des employés. Jusqu'à présent, le sujet le plus fréquemment abordé a été la création de contenu accessible.

Sensibilisation dans le cadre du processus d'accueil

Statut : Achevé en 2023

À l'automne 2023, le contenu ayant trait au Carrefour a été ajouté à la trousse d'orientation d'INFC pour les nouveaux employés afin de les sensibiliser et de fournir le contact de personnes-ressources à ceux qui pourraient avoir des questions ou nécessiter un soutien en matière d'adaptation.

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

Programmes de développement de carrière offrant un sentiment d'appartenance à la collectivité aux personnes en situation de handicap

Couvert à l'obstacle 1.6 « Les possibilités et le soutien en matière de développement de carrière sont limités ».

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

Statut : Achevé avant la publication du Plan

Comité sur l'accessibilité, dirigé par les cochampions de la diversité et de l'inclusion

Statut : En continu

En mai 2023, un appel a été lancé à tous les employés pour qu'ils rejoignent le Réseau des personnes en situation de handicap d'INFC, anciennement appelé le Comité sur l'accessibilité; depuis, le nombre de membres ne cesse d'augmenter. Les membres de ce réseau dirigé par les employés participent à des projets et à des groupes de travail sur l'accessibilité en milieu de travail.

Le président du Réseau des personnes en situation de handicap participe aux travaux du Comité des champions et des présidents pour personnes en situation de handicap (CCPPH). Ce comité sert de tribune facilitant la mise en réseau et le partage des pratiques exemplaires en matière d'équité en emploi entre les ministères et les organismes de l'ensemble de la fonction publique du Canada.

Le Réseau des personnes en situation de handicap et le Carrefour continueront à travailler de concert pour s'assurer que les employés en situation de handicap se sentent en sécurité pour s'exprimer.

Encourager les employés à s'impliquer dans la communauté de l'accessibilité à INFC (nouveau)

Statut : En continu

Nous avons tous un rôle à jouer pour rendre notre lieu de travail plus accessible et plus inclusif. Plusieurs initiatives sont en cours à INFC, dans le cadre desquelles les employés ayant vécu des expériences concrètes peuvent s'impliquer dans la communauté de l'accessibilité.

Le nouvel intranet du Carrefour comprend une section intitulée « Je souhaite m'impliquer dans la communauté de l'accessibilité à INFC », qui fournit une brève description des différentes options proposées (par exemple, le groupe des testeurs d'accessibilité, le Réseau des personnes en situation de handicap). Les employés sont également encouragés à contacter le Carrefour s'ils ont des questions ou s'ils ont besoin d'aide.

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

Alors que nous cherchons à aider les personnes en situation de handicap à participer pleinement dans leur lieu de travail et à progresser dans leur carrière, il est de plus en plus nécessaire de concevoir des parcours de formation et de perfectionnement pour ces personnes.

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

Statut : En continu

Le Ministère poursuit ses les programmes de développement de carrière décrits dans le Plan :

- **Programme de gestion des talents d'INFC** : L'équipe des ressources humaines réorganise le programme dans le but de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, entre autres.
- **Programme Mentorat Plus** : Les commentaires des mentors et mentorés de la première cohorte du programme ont été positifs. La deuxième cohorte devrait être lancée au début de l'année 2024.
- **Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque** : L'employé d'INFC qui a été nommé au SCT a été sélectionné pour la cohorte 2023-2024 du programme. L'équipe des ressources humaines continue de soutenir le participant et son mentor tout au long du programme.

En outre, le Groupe de travail sur la gestion des talents et le parrainage a été créé à l'automne 2023 en réponse au [message aux sous-ministres sur les orientations à suivre concernant l'Appel à l'action de la greffière du Conseil privé](#) en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Dans un esprit de cocréation, un appel a été lancé à l'échelle du Ministère afin de recruter des membres à tous les niveaux. L'objectif du Groupe de travail est d'élaborer un ensemble d'actions significatives pour aborder les thèmes mis en évidence par la greffière, notamment l'avancement professionnel des employés en situation de handicap.

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

Comme l'indique le Plan, l'élimination des préjugés inconscients et de la stigmatisation liés au handicap exigera du temps et des efforts, mais il s'agit d'une étape cruciale qui doit être franchie si nous voulons créer un espace accueillant et inclusif.

Sensibiliser grâce à la formation obligatoire

Statut : En cours

L'équipe de développement des talents des ressources humaines et le Carrefour continuent d'encourager les employés à se familiariser avec les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.

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

Statut : En continu

Le Ministère continue de suivre les plaintes et les griefs par l'entremise de l'équipe des relations de travail, des questionnaires de départ, des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et des soumissions transmises à la personne désignée pour gérer les plaintes de harcèlement (également appelée « destinataire désigné »). Très peu de plaintes officielles ont été reçues et aucune tendance en matière d'accessibilité n'a été dégagée. Le Carrefour participe à des réunions intraministérielles afin de se tenir informé des développements et de s'assurer que les discussions tiennent compte de l'accessibilité :

- réunion hebdomadaire sur le modèle d'espace de travail hybride
- réunions mensuelles du Comité de santé et sécurité au travail
- réunions trimestrielles du Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité

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

Statut : En cours

L'équipe responsable de la santé et de la sécurité au travail révisé la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail d'INFC en consultant les principales parties prenantes (y compris le Carrefour). La révision a été lancée en décembre 2023.

Environnement bâti

Les bureaux d'INFC à Ottawa et à Montréal sont modernes et conçus pour offrir un espace de travail ouvert et collaboratif. Le Ministère a tenu compte des besoins en matière d'accessibilité lors de la conception des nouveaux espaces et continuera à le faire au fur et à mesure qu'il étendra sa présence au Canada. Malgré ces efforts, les besoins individuels sont uniques et peuvent nécessiter une réflexion créative et des moyens novateurs pour garantir un lieu de travail accessible et sans obstacles.

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

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

Statut : En continu

L'équipe des services des locaux à INFC continue de travailler avec SPAC pour améliorer la conception des espaces de travail dans les bureaux et de respecter le Code national du bâtiment du Canada pour tous les projets. Elle travaillera avec le Carrefour pour répondre aux demandes de mesures d'adaptation des nouveaux employés et des employés actuels.

Création du Secrétariat INFRAfuture

Statut : Achevé avant la publication du Plan.

Le Secrétariat INFRAfuture a été lancé en septembre 2021 en tant qu'équipe spécialisée visant à aider notre organisation à s'adapter aux changements importants survenus pendant la pandémie. Le rôle du Secrétariat est maintenant intégré à la Direction générale de la transformation d'INFC.

Tester l'accessibilité du lieu de travail d'INFC avec les employés (nouveau)

Statut : En continu

Le groupe de testeurs d'accessibilité d'INFC a été créé au printemps 2023 et se compose d'employés ayant une expérience vécue (par exemple, des personnes qui ont des handicaps physiques, neurologiques et liés à l'apprentissage). Le groupe leur donne la possibilité de participer à la création d'un lieu de travail accessible et sans obstacles.

Le service des TI et l'équipe des services des locaux ont consulté des experts de l'industrie et ont introduit quelques nouveaux éléments de conception et de technologie dans les salles de conférence d'INFC. Des caméras, écrans et équipements sonores, et

des configurations de mobilier provenant de différents fournisseurs, ont été aménagés de façon temporaire dans sept salles de réunion de tailles différentes. Au cours de l'été, six séances de consultation ont été organisées. Le groupe a testé l'équipement et a fait part de ses commentaires sur les salles de réunion nouvellement équipées. Le service des TI élabore présentement une analyse de rentabilité afin d'aller de l'avant avec l'achat d'équipements et de meubles accessibles.

Par ailleurs, le Carrefour et les membres du groupe de testeurs d'accessibilité ont eu l'occasion de partager leurs points de vue sur la configuration du 12^e étage au 180, rue Kent, à Ottawa. Puisque la construction de cet étage est terminée, les commentaires sont pris en compte pour configurer les espaces de travail des autres étages.

Projet pilote d'INFC sur les espaces de travail adaptés pour l'accessibilité (nouveau)

Statut : En cours

Le projet pilote d'INFC sur les espaces de travail adaptés pour l'accessibilité aide les employés dont les besoins en matière d'adaptation et d'accessibilité au bureau sont plus complexes. Le Carrefour travaille avec les employés et leurs gestionnaires pour déterminer leurs besoins en matière d'espace de travail adapté. Les employés ayant des besoins similaires se voient attribuer un espace de travail à partager. Au 30 septembre 2023, 18 employés bénéficiaient d'un espace de travail adapté.

Les commentaires reçus jusqu'à présent ont été très positifs. Cependant, il est arrivé que d'autres employés utilisent ces espaces de travail assignés et l'équipement ergonomique des employés participant au projet pilote. Nous avons également entendu dire que l'utilisation de ces espaces pouvait créer une impression de stigmatisation. Par exemple, certains employés ont déclaré qu'on leur avait dit qu'ils bénéficiaient d'un traitement spécial parce qu'ils avaient accès à un espace de travail assigné ou à un bureau fermé. Le Carrefour s'efforce de sensibiliser l'ensemble du personnel du Ministère afin de soutenir un changement de culture sur le lieu de travail.

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

Information fournie aux employés

Statut : En continu

Un lien vers la boîte aux lettres générique du Carrefour a été ajouté dans la section des principales personnes-ressources de la page intranet Travail hybride @ INFC. Les employés qui ont besoin d'un soutien en matière d'accessibilité pour s'adapter et travailler efficacement et en toute sécurité dans un environnement hybride peuvent facilement communiquer avec le Carrefour.

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

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

Réviser et mettre à jour les procédures d'évacuation d'urgence

Statut : Achevé en 2023

En juin 2023, le formulaire du Plan personnel d'urgence a été mis à jour pour refléter les commentaires des personnes ayant besoin d'assistance (PABA) lors d'une évacuation d'urgence. Ces personnes utilisent ce formulaire afin :

- de déclarer qu'elles ont besoin d'assistance lors d'une évacuation
- de s'assurer qu'elles, leurs gestionnaires et les personnes assignées à leur évacuation connaissent les procédures particulières à suivre

Équiper les personnes ayant besoin d'assistance d'émetteurs-récepteurs portatifs (nouveau)

Statut : En cours

Au cours d'une récente évacuation à Ottawa, plusieurs PABA n'étaient pas au courant des prochaines étapes pour évacuer l'immeuble bien qu'elles aient rempli le formulaire du Plan personnel d'urgence. Pour surmonter cet obstacle de communication, les PABA ont désormais la possibilité d'être équipées d'émetteurs-récepteurs portatifs pour communiquer directement avec le coordinateur de l'évacuation. En outre, les services de sécurité ont collaboré avec le Carrefour de l'accessibilité pour trouver des espaces de travail accessibles et adaptés pour les PABA qui souhaitent utiliser des émetteurs-récepteurs portatifs.

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

Statut : En continu

Lors des sessions d'intégration des employés, les services de sécurité rencontrent individuellement les PABA pour discuter de leurs besoins et leur présenter les étapes à suivre lors d'une évacuation.

La page intranet des services de sécurité a été mise à jour avec les nouvelles procédures d'évacuation d'urgence et le formulaire destiné aux PABA. Ces renseignements ont également été communiqués dans le bulletin hebdomadaire des

employés et diffusés sur les écrans d'information situés dans les lieux de travail (par exemple, près des ascenseurs).

Les services de sécurité collaborent avec l'équipe des communications pour créer une vidéo expliquant les procédures d'évacuation d'urgence, qui comprendra de l'information pour les PABA.

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

Couvert à l'obstacle 1.4 sous « Sensibilisation dans le cadre du processus d'accueil ».

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

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

Statut : Achevé avant la publication du Plan

Offrir un soutien aux employés qui ont besoin d'une évaluation ergonomique (nouveau)

Statut : En continu

Les employés qui ont besoin d'aide pour obtenir une évaluation ergonomique peuvent désormais contacter le Carrefour. Le personnel du Carrefour travaille en étroite collaboration avec les employés, les gestionnaires, les équipes responsables des locaux et le service des TI afin d'organiser des évaluations ergonomiques et de coordonner l'achat et l'installation de l'équipement, le cas échéant.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

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

INFC s'efforce d'équiper ses employés avec la bonne technologie. À INFC, 89 % des employés en situation de handicap estiment qu'ils disposent des outils, des technologies et de l'équipement dont ils ont besoin pour faire leur travail, contre 78 % des employés en situation de handicap d'autres ministères.²

D'autres mesures sont prises relevant de l'obstacle 2.1 sous « Tester l'accessibilité du lieu de travail avec les employés » et de l'obstacle 2.5 « Obtenir des évaluations ergonomiques, en particulier dans le cadre du travail à domicile » afin de lever cet obstacle particulier.

Fourniture de matériel

Statut : En continu

Avant la création du Carrefour, les employés ayant des besoins informatiques liés à l'accessibilité devaient en faire la demande par l'intermédiaire de leur gestionnaire, qui transmettait alors leur requête au service des TI. Depuis qu'il a été mis en place, le Carrefour est devenu le principal point de contact pour les employés et les gestionnaires qui demandent des technologies ou des logiciels d'assistance. Le Carrefour travaille directement avec le service des TI pour coordonner les demandes d'adaptation au nom de l'employé et assurer la liaison avec le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada ou les services de la bibliothèque de prêt, le cas échéant.

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

Bons débuts de Microsoft (MS) Teams

Statut : En continu

INFC innove quant à l'adoption de nouveaux outils et de nouvelles technologies. Il utilise les produits Microsoft Office 365 depuis mars 2020. Les produits Microsoft

² Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2022, Q1. Je dispose des outils, de la technologie et de l'équipement dont j'ai besoin pour effectuer mon travail.

Office 365 intègrent des fonctions d'accessibilité, telles que le vérificateur d'accessibilité.

Les employés sont encouragés à utiliser les fonctions de MS PowerPoint Live pour assurer une plus grande accessibilité (par exemple, option pour augmenter la taille de la police, visualiser les pages à son propre rythme, sous-titrage en direct, traduction générée automatiquement, fort contraste). Le Carrefour fait une promotion active de ces fonctionnalités dans l'ensemble du Ministère par l'entremise de séances d'information et d'encadrement individuel.

Se tenir informé des nouvelles fonctions d'accessibilité et soulever les problèmes (nouveau)

Statut : En continu

Le Carrefour a travaillé avec la Division de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels (AIPRP) pour permettre aux employés ayant des besoins en matière d'accessibilité d'utiliser la fonction de transcription dans MS Teams. La fonction de transcription a été désactivée par défaut pour des raisons de sécurité et de confidentialité. Les employés qui souhaitent utiliser cette fonction doivent suivre les conseils de la Division de l'AIPRP avant qu'elle ne soit activée sur leur compte.

Le Carrefour et le service des TI ont également soulevé un problème avec le sous-titrage dans MS Teams. Lors d'une réunion virtuelle, lorsque des participants passent de l'anglais au français, ou l'inverse, les personnes utilisant la fonction de sous-titrage doivent changer la langue manuellement pour obtenir un sous-titrage précis. Pendant qu'elles effectuent ce changement, elles peuvent manquer une partie de la conversation. Le Ministère se tiendra informé des améliorations que Microsoft pourrait apporter en matière de sous-titrage.

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

Couvert en partie par l'obstacle 1.4 sous « Sensibilisation au moyen d'activités de formation et d'apprentissage ».

Une formation plus poussée est nécessaire

Statut : En continu

L'équipe du service des TI a élaboré des lignes directrices pour aider les employés à créer des tableaux de bord Power BI conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) niveau AA.

Power BI est un logiciel interactif de visualisation de données développé par Microsoft, tandis que les WCAG décrivent comment rendre le contenu web plus accessible aux personnes en situation de handicap. Il existe trois niveaux de conformité (A, AA et AAA), le niveau AA étant celui qui est préconisé dans la plupart des règles et règlements en matière d'accessibilité dans le monde.

Pour plus de détails, voir l'obstacle 4.1 sous « Améliorer l'accessibilité des données ministérielles ».

Embaucher un expert en TIC spécialisé dans l'accessibilité (nouveau)

Statut : Achevé en 2023

INFC a embauché un expert en accessibilité pour soutenir l'intégration de l'accessibilité dans les domaines de la technologie et de la gestion de l'information, ce qui comprend l'élaboration de pratiques exemplaires et de documents d'orientation. En outre, cet expert soutient le Carrefour de l'accessibilité dans le développement de contenus de formation et de sensibilisation.

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

Sondage sur la satisfaction de la clientèle

Statut : Achevé avant la publication du Plan

Suivi des tickets d'assistance technique pour les problèmes d'accessibilité (nouveau)

Statut : En cours

Le service des TI développe des méthodes pour suivre les demandes d'accessibilité, en collaboration avec le Carrefour. Par exemple, le service des TI travaille à l'ajout d'une case à cocher « accessibilité » dans les tickets traités par l'équipe. Cela permettra au Ministère de recenser les services ou les outils fournis en matière d'accessibilité. En outre, lorsqu'ils utiliseront le portail libre-service, les employés auront la possibilité d'indiquer que leur demande concerne un besoin en accessibilité grâce à l'ajout d'une case à cocher « accessibilité ».

Questionnaire sur les nouvelles salles de réunion au 180, rue Kent (nouveau)

Statut : Achevé en 2023

Tel que décrit à l'obstacle 2.1 sous « Tester l'accessibilité du lieu de travail d'INFC avec les employés », le groupe de testeurs d'accessibilité a eu l'occasion de présenter son

point de vue sur plusieurs salles de conférence ainsi que sur les espaces communs au 12^e étage du 180, rue Kent, à Ottawa. La construction étant terminée au 12^e, les commentaires seront pris en compte lors de la configuration des espaces de travail des autres étages.

Communications, autres que les technologies de l'information et des communications

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

Dans le Plan, INFC reconnaît que son information et ses données pourraient être plus accessibles et prévoit améliorer l'accessibilité du contenu dans le cadre de ses efforts pour éliminer cet obstacle.

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

Statut : En continu

La Direction générale des communications continue de veiller à ce que l'information ministérielle envoyée aux employés (par exemple, par le bulletin hebdomadaire, les courriels et l'intranet) respecte les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.

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

Statut : En cours

Le Carrefour de l'accessibilité et le Groupe de travail sur le contenu et les gabarits accessibles s'efforcent de rendre les gabarits ministériels plus accessibles, par exemple en utilisant une police sans empattement, en ajustant la taille de la police, en prévoyant un contraste de couleurs adéquat entre le texte et l'arrière-plan.

Améliorer l'accessibilité de l'intranet d'INFC

Statut : En cours

La Direction générale des communications donne des conseils sur l'accessibilité afin de s'assurer que le contenu de l'intranet est accessible en permanence.

La Direction générale des communications prévoit un texte de remplacement pour les images incluses dans le bulletin hebdomadaire des employés. Le système de gestion des contenus d'INFC permet d'inclure un texte de remplacement pour toutes les images et les propriétaires de contenu sont encouragés à inclure de tels textes lorsqu'ils publient des images sur l'intranet.

La Direction générale des communications entend également élaborer des lignes directrices pour les écrans numériques situés dans les bureaux. Ces écrans sont utilisés pour transmettre de l'information aux employés (par exemple, rappels, formations à venir, ressources). Ces lignes directrices permettront de s'assurer que

tous les éléments visuels sont accessibles, tant du point de vue de l'accessibilité visuelle que de celui de la neurodiversité.

Améliorer l'accessibilité des données ministérielles

Statut : En continu

L'équipe des services de TI élabore actuellement des lignes directrices pour garantir l'accessibilité des tableaux de bord PowerBI et leur conformité aux exigences des Règles sur l'accessibilité des contenus (WCAG) niveau AA.

Élaborer une liste de contrôle pour un contenu accessible (nouveau)

Statut : En cours

Le Carrefour élabore une liste de contrôle pour aider les employés à créer un contenu accessible. Cette liste de contrôle sera communiquée au Groupe de travail sur le contenu et les gabarits accessibles afin de recueillir ses commentaires. Une fois finalisée, elle sera communiquée et annoncée à l'échelle du Ministère sur l'intranet et au moyen du bulletin hebdomadaire des employés.

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

Pour qu'un changement se produise, il faut que les gens se rassemblent et discutent. Un changement efficace ne peut survenir que lorsqu'une pluralité de voix s'exprime. Les événements et les activités organisés par INFC – pour les employés et le public – sont un moyen d'entendre les opinions et les préoccupations des gens. Il est donc essentiel de veiller à ce que tout le monde ait la même possibilité de participer à ces événements et activités.

MS Teams

Couvert par l'obstacle 3.2 sous « Bons débuts de Microsoft (MS) Teams ».

Promouvoir les pratiques exemplaires et les ressources

Statut : En continu

Le Carrefour fait la promotion des pratiques exemplaires en matière de réunions inclusives par l'entremise de séances d'information, d'un encadrement individuel et du contenu sur l'intranet. Des détails sur le nombre de sessions organisées cette année sont disponibles dans la section « Doter les employés et les gestionnaires d'outils et de ressources » sous la priorité 1.

Acquisition de biens, de services et d'installations

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

Collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada

Statut : En continu

INFC a intégré des critères d'accessibilité dans les appels d'offres. Par exemple, l'appel de propositions pour des services de formation linguistique comprenait des critères obligatoires selon lesquels les soumissionnaires devaient démontrer qu'ils pouvaient offrir des mesures d'adaptation aux employés ayant des difficultés d'apprentissage ou des handicaps physiques. Cela permettra à INFC de proposer des formations linguistiques à ses employés.

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

Soutien offert à la clientèle

Statut : En continu

L'équipe des services d'approvisionnement continue de fournir des conseils aux employés.

Établir des contrats pour l'accessibilité

Statut : En cours

INFC s'engage à offrir un lieu de travail sans obstacles, inclusif et accessible. Étant donné que le Ministère se développe et embauche davantage d'employés, notamment des personnes en situation de handicap, il est important qu'il fournisse aux employés les ressources dont ils ont besoin pour faire leur travail. C'est pourquoi INFC procède à l'établissement d'un contrat ministériel pour obtenir des services d'ergothérapie et d'évaluation ergonomique.

On aura recours aux services d'ergothérapie et d'évaluation ergonomique lorsque d'autres ressources ne permettent pas d'aider un employé ayant des limitations fonctionnelles à déterminer les outils dont il a besoin pour accomplir son travail efficacement. Les services seront offerts virtuellement ou en personne aux employés d'INFC partout au Canada.

Le Carrefour travaille en étroite collaboration avec l'équipe des services d'approvisionnement pour sélectionner le fournisseur de services le plus approprié.

Rendre accessible l'information sur les processus d'approvisionnement

Couvert par l'obstacle 1.4 sous « Sensibilisation au moyen d'activités de formation et d'apprentissage » pour rendre l'information accessible à tous les employés, ce qui comprend l'information sur les processus d'approvisionnement.

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

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

Statut : Achevé avant la publication du Plan

Dans le cadre de l'examen des systèmes d'emploi qui est en cours, INFC a mis à l'essai des pratiques sociales en matière d'approvisionnement. Le Ministère a revu et adapté les critères d'évaluation des marchés publics afin de mieux comprendre les défis et les obstacles auxquels les entreprises dirigées par des minorités ou appartenant à des minorités sont confrontées lorsqu'elles concluent des contrats avec le gouvernement.

Conception et prestation de programmes et de services

Les actions suivantes, ainsi que la création d'un groupe de travail sur les programmes et les politiques accessibles, aideront les décideurs et les agents de programmes à intégrer la notion d'accessibilité dans la conception et la mise en œuvre de leurs programmes et services.

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

Travail sur l'analyse comparative entre les sexes plus

Statut : En cours

L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS plus) est un processus d'analyse utilisé pour évaluer la manière dont des personnes issues de la diversité font l'expérience des programmes, des politiques et des initiatives. Elle se concentre sur l'expérience vécue et les caractéristiques intersectionnelles des personnes et des communautés, notamment les facteurs biologiques et socioculturels, et des éléments tels que l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, le statut économique, l'emplacement géographique, la langue, la race, la religion, le sexe, le genre et l'orientation sexuelle. L'objectif global de cette analyse est de veiller à ce que les projets et les programmes contribuent à des résultats plus inclusifs pour les Canadiens, y compris les personnes en situation de handicap.

Les programmes actuels comprennent des critères s'appliquant aux projets financés afin de répondre aux exigences horizontales du gouvernement fédéral en matière de conception sans obstacles. Il s'agit notamment de respecter ou de dépasser les exigences des normes d'accessibilité les plus élevées (par exemple, la norme Conception accessible pour l'environnement bâti du Groupe CSA [CAN/CSA B651-12, ou norme plus récente]), en plus des codes de construction provinciaux ou territoriaux applicables et des règlements municipaux pertinents. Dans le cadre des programmes de prestation directe d'INFC, les propositions de projet demandant un financement sont évaluées en fonction de critères de mérite qui peuvent inclure la contribution aux résultats en matière d'inclusion, y compris pour les Canadiens en situation de handicap. Cependant, il n'existe pas d'approche cohérente pour évaluer et mesurer l'accessibilité du processus menant au développement de ces actifs.

En ce qui concerne les nouveaux programmes, le Ministère cherche des moyens de mesurer l'impact de ses programmes sur les différents segments de la population, y compris les Canadiens vivant avec un handicap.

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

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

Effectuer une évaluation des programmes de base afin de déterminer s'il existe des préjugés et des obstacles à l'accessibilité

Statut : En cours

Le Groupe de travail sur les programmes et politiques accessibles, composé de responsables de programmes au sein du Ministère, évalue les programmes afin de dégager les obstacles liés à la conception et à la prestation des programmes et des services. Les participants travaillent ensemble pour supprimer ces obstacles et rendre les communautés canadiennes plus accessibles.

Prévoir des indicateurs et des paramètres de rendement spécifiques à l'accessibilité dans les nouveaux programmes

Statut : En cours

Le mandat d'INFC a été élargi pour inclure le logement et l'itinérance, et les programmes d'infrastructure sont en cours de renouvellement. En outre, le Cadre ministériel des résultats (CMR) sera révisé en 2024. Ces éléments offrent la possibilité de mieux intégrer les considérations relatives à l'accessibilité à la mesure du rendement de nos programmes ministériels, ce qui devrait se traduire par une définition plus vaste de l'impact et des résultats du Ministère. Des discussions au niveau des directeurs ont eu lieu en novembre pour sensibiliser les responsables de programme à l'importance des indicateurs spécifiques à l'accessibilité. Le Carrefour participe aux travaux des comités et groupes de mesure du rendement afin de promouvoir de manière proactive l'optique de l'accessibilité en attendant la révision du CMR.

S'assurer que les documents et portails des programmes sont accessibles et conformes aux normes sur le langage clair et la conception de sites Web accessibles, faire en sorte que tous les programmes soient disponibles dans de multiples canaux de prestation de services et veiller à la disponibilité de formats de rechange pour les documents et le matériel

Statut : En cours

Cette mesure est couverte en grande partie par l'obstacle 4.1 « L'information n'est pas toujours accessible à tous les employés ». Le Carrefour et les membres du Groupe de travail sur les programmes et politiques accessibles font la promotion des pratiques exemplaires et veillent à ce qu'elles soient appliquées à tous les documents du programme, quel que soit le public cible.

Travailler avec les services juridiques et les unités responsables de la passation des marchés pour élaborer un modèle de formulation à inclure dans l'énoncé des travaux et les critères de sélection concernant la facilité d'utilisation par tous les Canadiens en tant qu'obligation contractuelle

Statut : Pas encore commencé (achèvement prévu à l'automne 2024)

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

Questions spécifiques à l'accessibilité

Statut : En continu

Les données sont essentielles pour orienter les investissements dans des infrastructures publiques qui répondent aux besoins locaux. C'est pourquoi INFC finance l'enquête sur les infrastructures publiques essentielles du Canada (IPEC), qui est menée en collaboration avec Statistique Canada afin de mieux comprendre nos infrastructures publiques essentielles et de déterminer les besoins actuels et futurs.

Toutefois, des lacunes ont été cernées en ce qui concerne l'enquête :

- on demande aux répondants de décrire eux-mêmes l'accessibilité des infrastructures et installations, sans fournir d'indications sur la signification du terme « accessible »
- il y a un manque d'harmonisation entre les administrations en ce qui concerne les normes d'accessibilité liées aux transports en commun

Les résultats de l'IPEC 2022 seront disponibles en 2024.

Le Ministère étudie des moyens (par exemple, consultations) d'améliorer l'IPEC 2024 afin de recueillir des résultats qui décrivent plus précisément l'accessibilité des installations.

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

Statut : En cours

Tel que mentionné à l'obstacle 4.1 « L'information n'est pas toujours accessible à tous les employés », le Ministère élabore des lignes directrices pour garantir l'accessibilité des tableaux de bord.

Consultations

Statut : En cours

Le Ministère travaille toujours à la mise en place d'un mécanisme de consultation.

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

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

Statut : En cours

Tel que mentionné à l'obstacle 1.4 sous « Sensibilisation au moyen d'activités de formation et d'apprentissage », le Carrefour fait la promotion des pratiques exemplaires, des outils et des ressources, des événements spéciaux et des possibilités d'apprentissage sur l'accessibilité pour le personnel. Par exemple, le Carrefour a organisé des séances d'information sur la manière de créer un contenu accessible et d'organiser des réunions inclusives pour le personnel responsable de la mobilisation du public.

Nous reconnaissons qu'il reste encore beaucoup à faire pour repérer et éliminer les obstacles liés à la conception et à la prestation des programmes et services d'INFC. Une fois que l'évaluation des programmes de base relevant de l'obstacle 6.2 sera terminée, le Groupe de travail sur les programmes et politiques accessibles proposera des mesures supplémentaires pour combler les lacunes en ce qui a trait aux connaissances sur l'accessibilité des politiques et des programmes.

Transport

Au cours de la dernière année, le Ministère a approfondi sa compréhension des considérations relatives à l'accessibilité des transports en commun et reconnaît qu'il a un rôle clé à jouer pour rendre les collectivités canadiennes accessibles en soutenant les transports en commun et les transports actifs.

Les transports au Canada sont un domaine de responsabilité partagée entre les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux. La *Loi canadienne sur l'accessibilité* a été adoptée pour éliminer et prévenir les obstacles dans les domaines de compétence fédérale, ce qui comprend le transport international et interprovincial (par exemple, les compagnies aériennes, ainsi que les opérateurs de transport ferroviaire, routier et maritime qui traversent les frontières provinciales ou internationales).

En général, les provinces, les territoires et les municipalités sont principalement responsables de la construction et de l'exploitation des infrastructures de transport intraprovinciales, ce qui comprend le transport en commun et le transport actif, et en sont propriétaires. Infrastructure Canada soutient ses partenaires provinciaux, territoriaux et municipaux par l'entremise de programmes de financement des immobilisations, incluant le financement permanent à venir du transport en commun, afin de s'assurer que les infrastructures de transport en commun et de transport actif répondent aux divers besoins des Canadiens.

Des réseaux de transport public et actif sûrs et abordables permettent aux Canadiens d'accéder aux soins de santé, à l'éducation, à l'emploi, aux services sociaux et aux activités communautaires et culturelles. Toutefois, les personnes en situation de handicap continuent de se heurter à des obstacles particuliers en matière de transport en commun et de transport adapté, qui limitent leur accès à ces services essentiels et leur participation à la société.

En 2022, le Ministère a lancé une campagne de consultation publique pour étayer le financement fédéral permanent des transports publics et du transport actif, qui commencera en 2026-2027. Dans le cadre de ces consultations, INFC a demandé au public, aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux peuples autochtones, aux organismes de transport en commun et aux parties prenantes de lui faire part de leurs commentaires sur un certain nombre de sujets. L'un d'entre eux consistait à s'assurer que le gouvernement du Canada tient compte de manière appropriée de l'inclusion sociale et de l'accessibilité dans les projets de transport en commun.

Les parties prenantes ont souligné l'importance :

- d'offrir des options de transport accessibles et inclusives pour aider les Canadiens à se rendre dans les communautés voisines pour le travail, l'école, les rendez-vous et les visites familiales
- de bâtir des communautés complètes autour des réseaux de transport public et de transport actif

- de développer des programmes sur mesure pour répondre à leurs réalités uniques
- de mobiliser les personnes en situation de handicap pour s'assurer que leurs besoins et leurs préoccupations sont pris en compte dans la planification des projets

Les conclusions de ces consultations ont été publiées en 2023 dans le rapport intitulé [Permanent, intégré et adapté aux besoins locaux : De nouvelles bases pour un financement permanent du transport en commun au Canada.](#)

Le Ministère se concentre également sur la collecte de données ventilées afin de mieux comprendre les considérations en matière d'équité, y compris pour les personnes en situation de handicap. Il collabore notamment avec le projet [Mobilizing Justice](#) de l'Université de Toronto et lui apporte son soutien. Ce projet permet de recueillir des données et des données probantes sur l'équité dans les politiques et les programmes de transport.

Le Groupe de travail sur les programmes et politiques accessibles sera chargé d'explorer ce secteur.

Consultations

Consultations avec le Réseau des personnes en situation de handicap

Lors de la préparation de ce rapport d'étape, le Carrefour a rencontré le président du Réseau des personnes en situation de handicap afin d'en savoir plus sur les obstacles cernés par les membres. La plupart des préoccupations concernaient les points suivants :

- Absence d'avantages à s'auto-identifier
- Absence de possibilités d'avancement professionnel

La version préliminaire du rapport d'étape a été transmise aux membres du Réseau au début du processus. Les membres ont eu l'occasion de faire part de leurs commentaires sur les progrès réalisés en 2023.

Les membres du Réseau ont indiqué qu'ils aimeraient avoir davantage d'occasions de contribuer au rapport et aux autres outils qu'INFC élabore et qui ont une incidence sur les personnes en situation de handicap. Nous reconnaissons qu'INFC doit accroître ses activités de mobilisation et de consultation auprès de ses employés en situation de handicap et entend agir en ce sens lors de la production du prochain rapport.

Réunions avec d'autres ministères

Le Carrefour a rencontré les représentants d'autres ministères œuvrant dans le domaine de l'accessibilité afin de partager des pratiques exemplaires et des ressources. Parmi les sujets abordés :

- obligation de prendre des mesures d'adaptation
- changement de culture
- processus de consultation auprès des personnes en situation de handicap
- processus de collecte d'une rétroaction
- suivi des progrès réalisés

Ces discussions ont aidé le Carrefour à développer ses propres processus en fonction de la taille du Ministère et de la structure organisationnelle actuelle.

Présence au sein des groupes de travail et de la communauté de pratique

Bien que le Carrefour reconnaisse l'importance de consulter directement les personnes en situation de handicap, il apprécie également la rétroaction indirecte provenant de tous les secteurs du Ministère et de la fonction publique. Le Carrefour se tient au courant des diverses questions et solutions en matière d'accessibilité au sein d'INFC et de la fonction publique en participant aux travaux des communautés de pratique et groupes de travail suivants :

- Réunion hebdomadaire d'INFC sur le modèle de lieu de travail hybride
- Comité de santé et de sécurité au travail d'INFC
- Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité
- Communauté de pratique de cadres supérieurs désignés du SCT pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion
- Comité interministériel sur la condition des personnes handicapées
- Comité consultatif interministériel des RH sur les personnes vivant en situation de handicap
- Communauté de pratique des premiers utilisateurs du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC
- Communauté de pratique interministérielle en matière d'accessibilité (CPIMA)
- Communauté de pratique sur les communications accessibles
- Communauté de pratique sur l'inclusion des personnes vivant avec un handicap et les mesures d'adaptation en milieu de travail
- Conseil des ressources humaines (CRH)

Consultations de la SMA auprès des employés en situation de handicap

En juillet 2023, une consultation a été organisée avec des employés en situation de handicap d'INFC pour connaître les obstacles auxquels ils sont confrontés et les progrès réalisés au cours de la dernière année. La sous-ministre adjointe (SMA) de la Direction générale de la transformation, dont relève le Carrefour, souhaitait entendre directement les employés en situation de handicap parler de leurs expériences en matière d'accessibilité au sein du Ministère. Cela a aidé le Carrefour et la SMA à cerner les principaux domaines d'intervention d'INFC en ce qui concerne le [message aux sous-ministres sur les orientations à suivre concernant l'Appel à l'action de la greffière du Conseil privé](#) en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

Afin de préserver la confidentialité du processus, le président du Réseau des personnes en situation de handicap a coordonné les invitations. La discussion de groupe s'est déroulée dans un format hybride, les participants se réunissant en personne et virtuellement. Les participants ont ouvertement fait part de leur expérience et de leurs préoccupations à la SMA. Ils ont souligné les avantages du Carrefour :

- le fardeau de la preuve de leur handicap est allégé
- une coordination plus facile des demandes d'adaptation
- la possibilité de trouver des solutions de manière collaborative
- une aide et des conseils opportuns

Les participants ont également soulevé certaines préoccupations :

- Bien qu'ils ne pensent pas que le fait de s'identifier comme une personne en situation de handicap sur le lieu de travail ait un impact négatif, ils ne voient aucun avantage à le faire
- Les employés en situation de handicap estiment qu'ils ont moins de possibilités d'avancement professionnel que les autres employés
- Les processus d'évaluation désavantagent les personnes en situation de handicap (par exemple, fardeau administratif)

En réponse à ces préoccupations et à d'autres soulevées par divers groupes au sein du Ministère, la SMA a créé trois groupes de travail à l'automne 2023, dont le Groupe de travail sur la gestion des talents et le parrainage. Ce groupe de travail aide à surmonter divers obstacles pour les groupes en quête d'équité, en réponse au [message aux sous-ministres sur les orientations à suivre concernant l'Appel à l'action de la greffière du Conseil privé](#) en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Tel que souligné à l'obstacle 1.6 « Les possibilités et le soutien en matière de développement de carrière sont limités », un appel a été lancé à l'échelle du Ministère pour recruter des membres de tous les niveaux et de toutes les classifications.

Séances d'information de la SMA à Montréal

INFC étend sa présence régionale, ce qui permet à un plus grand nombre d'employés travaillant hors de la région de la capitale nationale de participer au modèle de travail hybride. Le travail hybride favorise le sentiment d'appartenance et le travail d'équipe dans l'ensemble du Ministère. L'ouverture du bureau de Montréal à tous les employés de la région de Montréal, en septembre 2023, est la première étape de l'expansion de la présence régionale du Ministère. Pour préparer la transition, une séance de questions-réponses a été organisée pour les employés en août 2023, au cours de laquelle le Carrefour était présent pour répondre aux questions relatives à l'accessibilité (par exemple, mesures d'adaptation, aménagement des espaces de travail et outils ou équipements spécialisés). Le Carrefour a été contacté pour fournir un soutien supplémentaire en matière d'accessibilité à certains employés qui retournaient au bureau.

La sous-ministre adjoint (SMA) de la Direction générale de la transformation a passé quatre jours à Montréal lors de l'ouverture du bureau pour accueillir tous les employés et leur donner l'occasion de faire part de leurs premières impressions et de leurs préoccupations. Trois séances ouvertes ont été organisées avec environ 20 participants par séance. Certains participants ont indiqué qu'ils n'avaient pas l'impression de bénéficier du même niveau de soutien que les employés de la région de la capitale nationale et ont été heureux d'apprendre qu'un gestionnaire avait été embauché pour travailler en personne au bureau de Montréal. Le Carrefour offre son soutien aux employés et aux gestionnaires qui l'ont contacté.

Sondage en ligne sur les salles de réunion

Tel que décrit à l'obstacle 2.1 « Une approche uniformisée est adoptée pour la conception de bureaux postpandémie et de plans de travail hybrides », le service des TI et les services des locaux ont consulté des experts de l'industrie et ont introduit quelques éléments et technologies de conception nouvelle pour que les employés d'INFC les testent, y compris les personnes en situation de handicap, par l'intermédiaire d'un groupe de testeurs de l'accessibilité. INFC a mené un court sondage en ligne pour recueillir les commentaires de tous les employés sur les salles de conférence. Le sondage portait sur les points suivants :

- Facilité d'utilisation de l'équipement de vidéoconférence
- Aménagement de la pièce et du mobilier
- Position des écrans et des caméras
- Qualité de la vidéo

Dans l'ensemble, 60 % des employés qui ont répondu au sondage ont estimé que la qualité de la vidéo était excellente lors de leurs réunions de travail hybrides. Toutefois, seuls 40 % d'entre eux ont estimé que les écrans et les caméras étaient bien placés.

Les commentaires des employés ont été analysés et utilisés pour sélectionner des pièces de mobilier provenant de divers fournisseurs.

Appel à des collègues en situation de handicap pour qu'ils racontent leur histoire

Pour commémorer la Journée internationale des personnes en situation de handicap, le 3 décembre, le Carrefour de l'accessibilité a invité les employés d'INFC vivant avec un handicap ou soutenant une personne vivant avec un handicap à partager leurs histoires personnelles, y compris leurs défis et réflexions.

Les employés ont été invités à rédiger un article publié dans le bulletin hebdomadaire des employés au début du mois de décembre 2023 ou à se porter volontaires pour participer à de futures discussions informelles sur l'accessibilité.

L'objectif est de promouvoir un espace sûr et inclusif où les employés peuvent parler de leurs expériences vécues, sensibiliser leurs collègues et apprendre au contact de leurs pairs. Les histoires personnelles sont puissantes et peuvent inspirer les autres.

Rétroaction

En vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, INFC est tenu de mettre en place une procédure pour recevoir une rétroaction sur les obstacles auxquels ses employés et d'autres personnes (par exemple, les clients, les fournisseurs, le public) sont confrontés lorsqu'ils interagissent avec l'organisation, et pour y répondre.

En 2023, le Ministère a reçu quatre commentaires par l'entremise de son formulaire de rétroaction anonyme sur l'accessibilité. Certaines personnes se sont déclarées satisfaites du Plan, tandis que d'autres ont fait part de leurs préoccupations concernant la productivité au bureau. Un autre commentaire soulevait la question de l'exigence de travail hybride et de son impact sur l'accessibilité pour certains employés. En réponse, la sous-ministre a envoyé un courriel à tous les employés en février 2023 pour annoncer le nouveau système de réservation du lieu de travail qui offre aux employés la possibilité de choisir leur espace de bureau (y compris les salles de réflexion). L'intranet d'INFC comprend également une section sur le travail hybride, avec des liens et des outils pour les employés.

Depuis qu'il a été mis en place, le Carrefour a fourni des services à environ 70 employés qui avaient besoin d'aide pour obtenir les outils dont ils avaient besoin pour effectuer leur travail efficacement ou qui cherchaient de l'information sur des sujets liés à l'accessibilité. Le Carrefour a reçu des commentaires positifs de la part des employés et des gestionnaires concernant sa création et l'aide apportée. Lors de discussions avec les membres de l'équipe du Carrefour, certains employés ont même admis s'ouvrir au sujet de leurs handicaps pour la première fois depuis leur arrivée à INFC.

Tout au long de l'année, le Carrefour a abordé des questions soulevées en travaillant directement avec des membres d'autres équipes ministérielles (telles que les TI et le service des locaux). On a noté que certains problèmes persistent, tels que la rapidité d'obtention d'outils plus complexes et le manque de soutien pour les technologies d'assistance.

En 2024, le Carrefour continuera à travailler avec les équipes de l'ensemble du Ministère pour répondre à ces questions par l'entremise des différentes initiatives mises en évidence dans ce rapport.

Centraliser l'approche des mesures d'adaptation

La rationalisation du processus d'adaptation sera une priorité en 2024. Étant donné que 40 % des employés en situation de handicap d'INFC demandent des mesures d'adaptation du lieu de travail³, une meilleure coordination entre les différents groupes

³ Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022, Q83 : Après avoir lu attentivement la définition de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, au cours des dernières années, avez-vous demandé des mesures d'adaptation du lieu de travail?

(par exemple, le Carrefour, relations de travail, services des locaux, TI) profitera à de nombreux employés. La cartographie des processus est envisagée comme solution pour préciser les rôles et les responsabilités, en particulier en ce qui concerne les demandes d'adaptation.

En outre, le Carrefour travaille à la création d'un fonds centralisé pour défrayer les coûts des demandes d'adaptations qui exigent l'achat d'équipement et d'outils. Cela facilitera le processus de coordination et améliorera l'expérience des personnes concernées. Cela permettra également de réduire les inégalités au sein du Ministère, puisque chaque employé aura le même accès au service. En fait, les employés en situation de handicap se sentent moins à l'aise que les autres pour demander des mesures d'adaptation du lieu de travail à leur supérieur hiérarchique⁴.

Recruter des personnes en situation de handicap

INFC s'engage à aider le gouvernement à atteindre son objectif d'embaucher 5 000 personnes en situation de handicap d'ici 2025. Bien que le Ministère soit soucieux de créer des processus de dotation souples et inclusifs, il peut faire davantage pour s'assurer que les candidats en situation de handicap ont une expérience positive. Le Ministère doit continuer de créer un environnement où chacun se sent en sécurité, accueilli, respecté et valorisé par l'organisation. Il est également nécessaire de se concentrer sur le maintien en poste des employés actuels.

Tel que décrit dans l'obstacle 1.3 « L'autonomie sociale et la nécessité de fournir une preuve du handicap sont des épreuves sur le plan émotionnel », INFC adaptera ses processus de recrutement en fonction des modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Il mènera également un projet pilote pour tester de nouvelles méthodes d'évaluation.

Le Carrefour continuera à promouvoir le changement de culture et à intégrer l'accessibilité dans l'ensemble du Ministère, en mettant l'accent sur les cadres supérieurs. Des efforts sont faits pour recruter des candidats en situation de handicap, mais les gestionnaires d'embauche continuent de nous dire qu'ils ne se sentent pas toujours pleinement soutenus par la haute direction. Le Carrefour a également entendu dire que les gestionnaires craignent que la productivité de leur équipe ne diminue en raison d'éventuelles mesures d'adaptation et de la charge administrative qui en découle. Nous reconnaissons qu'il y a encore beaucoup de travail à faire pour changer ces préjugés et la culture du lieu de travail.

⁴ Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022, Q87 : Je me sentirais à l'aise de demander des mesures d'adaptation en milieu de travail auprès de mon (ma) superviseur(e) immédiat(e).

Mettre l'accent sur le maintien en poste des employés en situation de handicap

L'embauche de personnes en situation de handicap est une priorité pour le Ministère et le gouvernement du Canada; toutefois, le maintien en poste des employés est tout aussi important.

Une enquête a révélé que 71 % des employés en situation de handicap préféreraient rester à INFC même si un emploi comparable était disponible ailleurs dans la fonction publique fédérale, contre 57 % des employés en situation de handicap d'autres ministères⁵. Même si INFC obtient un meilleur résultat que la fonction publique en général, il y a encore des progrès à faire, et nous travaillons sur des stratégies qui aideront le Ministère à conserver ses employés en situation de handicap.

Encourager les employés en situation de handicap à s'auto-identifier

Les employés en situation de handicap d'INFC nous ont dit qu'ils ne souhaitaient pas remplir le formulaire d'auto-identification pour les raisons suivantes :

- Ils n'en voient pas l'intérêt personnel
- Ils estiment qu'elle est inutile parce qu'ils ne constatent pas qu'ils sont nombreux à bénéficier de l'auto-identification
- Ils croient qu'ils pourraient être victimes de discrimination, de harcèlement et de préjugés de la part de la direction

Nous reconnaissons les conséquences possibles de l'auto-identification sur les employés en situation de handicap, mais nous comprenons également que ces hésitations entravent les progrès du Ministère. En l'absence de statistiques et de données précises sur les employés en situation de handicap d'INFC, certains services et programmes destinés aux employés risquent de ne pas refléter fidèlement leurs besoins ou de ne pas y répondre. Nous travaillons avec diligence à la mise en place de programmes et de services destinés à aider les employés à s'identifier.

Élaborer un cadre de mesure du rendement en matière d'accessibilité

Pour les nouveaux programmes qui seront élaborés au cours de l'année prochaine, le Ministère cherche des moyens d'intégrer des approches plus cohérentes pour rendre compte des résultats de l'ACS Plus pour divers groupes de population, y compris les Canadiens en situation de handicap.

⁵ Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022, Q55 : Je préférerais continuer à travailler au sein de mon ministère ou organisme même si un poste comparable était disponible ailleurs dans la fonction publique fédérale.

Cela contribuera à alimenter le travail à suivre au cours des deux prochaines années pendant lesquelles le Carrefour travaillera avec les principales parties prenantes pour développer, valider et affiner les résultats et les indicateurs spécifiques à l'accessibilité. Il s'agira notamment de créer des mécanismes de collecte de données avec les directions générales et les secteurs de programme pour permettre au Ministère de mesurer ses progrès vers l'élimination des obstacles d'ici 2040.

Conclusion

En 2023, INFC a jeté les bases d'améliorations en matière d'accessibilité afin que tous les employés puissent contribuer pleinement et faire l'expérience d'un lieu de travail sans obstacles.

Le Carrefour de l'accessibilité a entrepris un dialogue important avec les employés, les gestionnaires et la haute direction pour aborder certains des obstacles à l'accessibilité cernés dans le Plan d'accessibilité de 2023-2025 d'INFC et les faire connaître en mettant en valeur les pratiques exemplaires et en partageant des outils.

Dorénavant, le Ministère continuera à plaider en faveur de l'accessibilité et à œuvrer pour respecter l'engagement pris en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité, soit de créer un Canada sans obstacles d'ici à 2040.