



Pêches et Océans
Canada

Fisheries and Oceans
Canada

Premier rapport d'étape annuel sur l'accessibilité à Pêches et Océans Canada

2023



Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre des Pêches et des Océans, 2024

Cat. No. Fs1-116F-PDF ISSN 2817-1586

Préparé par le Secrétariat de l'accessibilité de Pêches et Océans Canada conformément aux exigences de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).

Pêches et Océans Canada. 2024. Premier rapport d'étape annuel sur l'accessibilité à Pêches et Océans Canada. Plan d'action sur l'accessibilité ... (Canada. Ministère des pêches et des océans). 58 p.

Sur cette page

Général	4
Introduction	5
L'accessibilité au MPO	8
Progrès dans la mise en œuvre du Plan d'action ministériel sur l'accessibilité	13
Consultations	30
Rétroaction.....	31
Conclusions et leçons apprises.....	35
Annexe 1 : Progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs spécifiques du <i>Plan d'action sur l'accessibilité 2022 à 2025</i>	40
Annexe 2 : Informations sur les types d'obstacles signalés à travers le processus de rétroaction et d'autres canaux.....	49
Annexe 3 : Indicateurs simples de progrès en matière d'accessibilité	54

Général

Sommaire exécutif

Ce document, préparé conformément à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), rend compte des progrès accomplis vers les objectifs définis dans le [Plan d'action sur l'accessibilité](#) de Pêches et Océans Canada (MPO). En collaboration avec les employés de l'organisation, en particulier ceux qui ont une expérience vécue dans le domaine de l'accessibilité, nos principales réalisations au cours de cette première année ont été d'établir la base nécessaire pour soutenir, mesurer et rendre compte des activités dans l'ensemble du ministère.

Par exemple, nous avons :

- établi un forum favorisant un dialogue continu et significatif avec les employés;
- établi le Secrétariat ministériel de l'accessibilité;
- proposé un cadre de gouvernance pour coordonner le travail lié à l'accessibilité;
- développé un cadre de travail pour effectuer l'évaluation systématique de nos programmes afin d'identifier les obstacles;
- mis en place des rapports trimestriels et créé un questionnaire ministériel annuel pour que nous puissions mesurer les progrès accomplis;
- créé un tableau de bord trimestriel permettant aux cadres supérieurs de suivre les progrès réalisés tout au long de l'année.

De même, les secteurs du ministère qui sont responsables d'objectifs spécifiques du plan ont établi les bases pour atteindre ces objectifs.

Par exemple, nous avons :

- élaboré un plan d'action pour les biens immobiliers afin de rechercher proactivement les obstacles dans les installations dont le MPO a la garde;
- créé une unité d'expérience utilisateur pour rechercher, concevoir et tester des produits et services numériques accessibles.

Ce rapport comprend des informations sur la rétroaction reçue, les obstacles signalés, et ce que le ministère fait avec ces informations.

En tant qu'organisation, nous avons retenu plusieurs leçons de cette première année d'expérience, par exemple :

- les expériences vécues des employés devraient être partagées afin que nous puissions déterminer collectivement les mesures à prendre en priorité, en reconnaissant que certains obstacles sont systémiques et nécessitent que plusieurs intervenants travaillent ensemble pour les éliminer;
- la mise en place en temps opportun de mesures d'adaptation pour les personnes en situation de handicap est une nécessité et un élément clé pour stimuler les efforts d'inclusion.

Introduction

Objectif

Ce rapport résume les progrès accomplis vers les objectifs définis dans le [Plan d'action sur l'accessibilité](#) du MPO. Ce plan a été élaboré pour identifier et résoudre les problèmes d'accessibilité et éliminer les obstacles pour les personnes en situation de handicap (PSH) dans ces domaines importants :

- emploi;
- environnement bâti;
- technologies de l'information et des communications (TIC);
- communications, autres que les TIC;
- acquisition de biens, de services et d'installations;
- conception et prestation des programmes et services;
- transports.

Au cours de notre première année, en partenariat avec les principaux intervenants, y compris notre communauté de personnes en situation de handicap, les principaux objectifs ont été :

- d'établir la gouvernance et la capacité interne pour soutenir la mise en œuvre du *Plan d'action sur l'accessibilité*;
- de définir les actions clés qui permettront d'obtenir des résultats en matière d'accessibilité;
- d'établir des données de base sur lesquelles mesurer les progrès;
- d'assurer que tous les secteurs et régions au sein du MPO soient conscients des objectifs du plan;
- de développer des mécanismes d'orientation, de suivi et de rapport afin que les secteurs et régions disposent des outils et du cadre de travail nécessaires pour mettre en œuvre les stratégies décrites dans le plan.

Définitions des termes

Les définitions des termes utilisés dans ce rapport peuvent être trouvées dans le [Glossaire : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#).

Personne-ressource à contacter pour soumettre de la rétroaction

La Directrice générale du Perfectionnement des effectifs et de l'inclusion est désignée pour recevoir de la rétroaction au nom du MPO et de la Garde côtière canadienne. Le Secrétariat de l'accessibilité assure le suivi de toute rétroaction, et répond à toutes les préoccupations et rétroactions liées à l'accessibilité qui ont été soumises de façon non anonyme.

La rétroaction concernant les obstacles rencontrés au MPO, le *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025* et le *Premier rapport annuel sur l'accessibilité de Pêches et Océans Canada 2023* peut être partagée des manières suivantes :

- DFO.AccessibilitySecretariat-SecretariatdelAccessibilite.MPO@dfo-mpo.gc.ca;
- [formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#);
- sans frais : 1-866-266-6603 (de 8 h à 20 h, heure normale de l'Est (HNE) - du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés);
- [service de relais vidéo](#) (American Sign Language (ASL) ou Langue des signes québécoise (LSQ));

- téléscripneur (ATS) au : 1-800-465-7735;
- courrier :

Secrétariat de l'accessibilité
Pêches et Océans Canada
200 rue Kent
6^e étage
Ottawa ON K1A 0E6

Formats alternatifs

Vous pouvez demander un format alternatif de notre rapport d'étape, du *Plan d'action sur l'accessibilité* ou de notre processus de rétroaction sur l'accessibilité par courriel à DFO.Publications.MPO@dfo-mpo.gc.ca ou par téléphone au 613-993-0999.

Formats disponibles :

- imprimé;
- gros caractères (police plus grande et plus claire);
- Braille (système de points en relief que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent lire avec leurs doigts);
- format audio (enregistrement d'une personne qui lit le texte à haute voix);
- formats électroniques compatibles avec une technologie adaptée.

L'accessibilité au MPO

Le Secrétariat de l'accessibilité

Le MPO a créé un Secrétariat de l'accessibilité en janvier 2023.

Le secrétariat est responsable de :

- créer les directives générales, le cadre de travail et les outils d'établissement de rapport nécessaires pour que le ministère mette le plan en œuvre, et produire des rapports sur l'accessibilité au MPO;
- collaborer avec les champions de l'accessibilité ainsi qu'avec le Réseau de l'accessibilité du MPO pour déployer des efforts en vue de créer une culture d'inclusion;
- recevoir et faire le suivi de la rétroaction sur les obstacles au MPO et des activités entreprises pour les éliminer, au nom de la Directrice générale, Perfectionnement des effectifs et de l'inclusion.

Le Réseau de l'accessibilité

Le MPO dispose depuis 2017 d'un réseau de bénévoles composé d'employés en situation de handicap et de leurs alliés. Le réseau :

- sensibilise et traite de questions liées à l'accessibilité sur le lieu de travail;
- fournit de la rétroaction par le biais de consultations;
- fait part des préoccupations en matière d'accessibilité aux réunions de gestion à travers les champions de l'accessibilité;
- encourage un sens de communauté et de participation;
- sert de forum pour échanger des idées et trouver des solutions aux problèmes d'accessibilité.

Le Secrétariat de l'accessibilité et le Réseau travaillent en étroite collaboration afin d'encourager et de soutenir les mesures et le contenu créés pour promouvoir l'accessibilité au MPO.

Les champions de l'accessibilité

Le MPO compte actuellement deux co-champions :

Supriya Edwards, Sous-ministre adjointe, Personnes et culture, et Marc-André Meunier, Commissaire adjoint, région du Centre, Garde côtière canadienne.

Ceux-ci :

- jouent un rôle de premier plan dans l'élimination des obstacles, la promotion des droits des personnes en situation de handicap et l'avancement des mesures prévues dans notre *Plan d'action sur l'accessibilité*;
- fournissent soutien et conseils, et assurent la promotion et la représentation du réseau lors de réunion de haute direction au sein du ministère et au niveau interministériel;
- promeuvent et participent à des événements, des formations et des séances de sensibilisation portant sur l'accessibilité.

Nous souhaitons reconnaître le travail du champion de l'accessibilité et commissaire de la Garde côtière canadienne, Mario Pelletier, qui a terminé son mandat de champion en 2022 à 2023 et qui a mené la cause en partageant publiquement sa propre expérience de handicap.

Efforts régionaux pour promouvoir l'accessibilité

En plus des objectifs ministériels spécifiques du plan, les efforts régionaux visant à promouvoir l'accessibilité se poursuivent et les meilleures pratiques sont promues dans l'ensemble de l'organisation.

Exemples de travaux réalisés dans les régions :

- de la formation dans la région de Terre-Neuve-et-Labrador dans le but de mettre en place un bassin diversifié de membres de comité de dotation, et de créer des comités d'évaluation plus inclusifs dans le processus d'embauche;
- nous avons collaboré avec « Vivre-Travailler-Jouer » pour identifier des candidats qualifiés en situation de handicap et les associer à des postes au sein du MPO;

- nous avons commencé à utiliser une liste de contrôle de l'accessibilité pour nous assurer que les documents du Collège de la Garde côtière canadienne soient accessibles.

Personnes en situation de handicap (PSH) au MPO

D'après les données de notre système de gestion des ressources humaines (SGRH) et du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), nous assurons le suivi de la représentation des PSH au MPO.

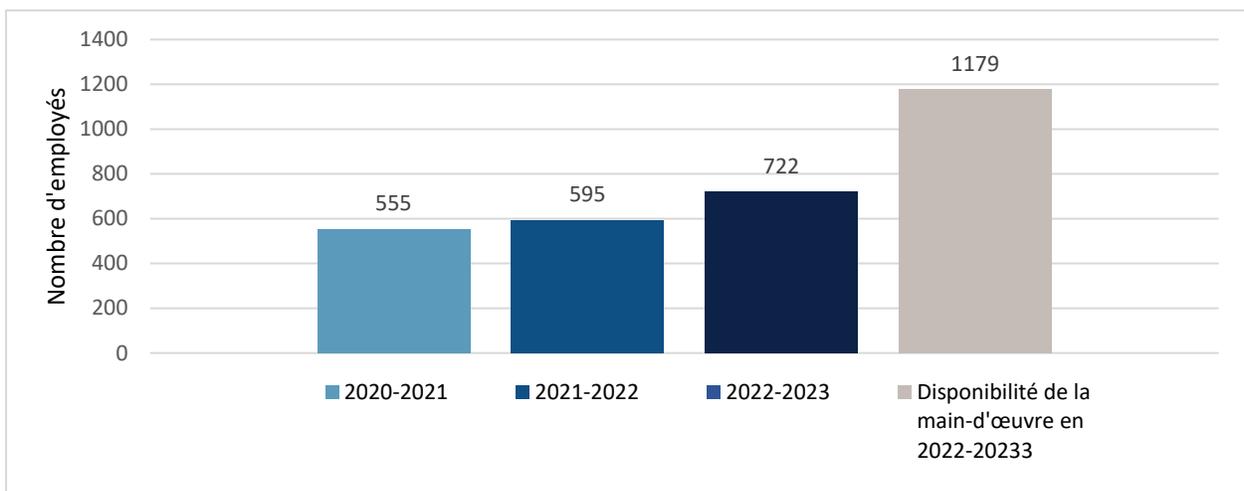
La représentation des PSH au MPO s'est améliorée au cours de la dernière année

En 2022 à 2023, 4,9 % des employés du MPO se sont auto-déclarés comme PSH, comparé à 4,3 % en 2021 à 2022.

Notez que ces chiffres sont probablement plus élevés en réalité, car plus de la moitié des répondants au Sondage au sein du MPO qui ont déclaré être une PSH ont rapporté ne pas s'être auto-déclarés et ne seraient donc pas inclus dans les chiffres tirés du SGRH.

La disponibilité de la main-d'œuvre en 2022 à 2023 était de 8,3 %, ce qui se traduit par un écart de représentation de 3,5 % au MPO. En d'autres termes, le ministère a un écart de 457 employés en situation de handicap (Source : le système de gestion des ressources humaines du MPO).

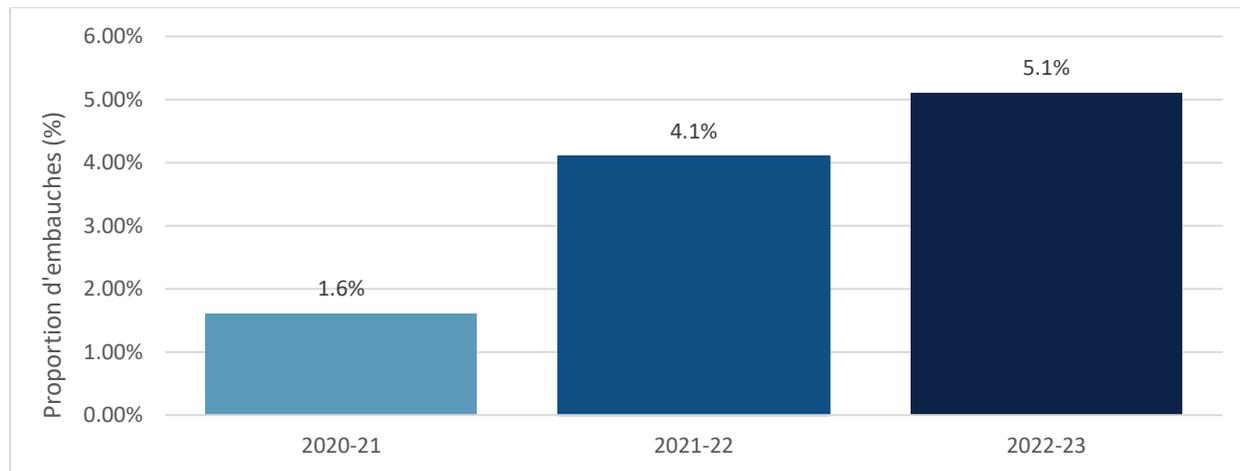
Figure 1 : Représentation des personnes en situation de handicap dans l'effectif du MPO



Embauche de personnes en situation de handicap au MPO

En 2022 à 2023, le pourcentage de nouvelles embauches de PSH était de 5,1 %, comparé à 4,1 % en 2021 à 2022 et 1,6 % en 2020 à 2021. Source : le Système de gestion des ressources humaines du MPO.

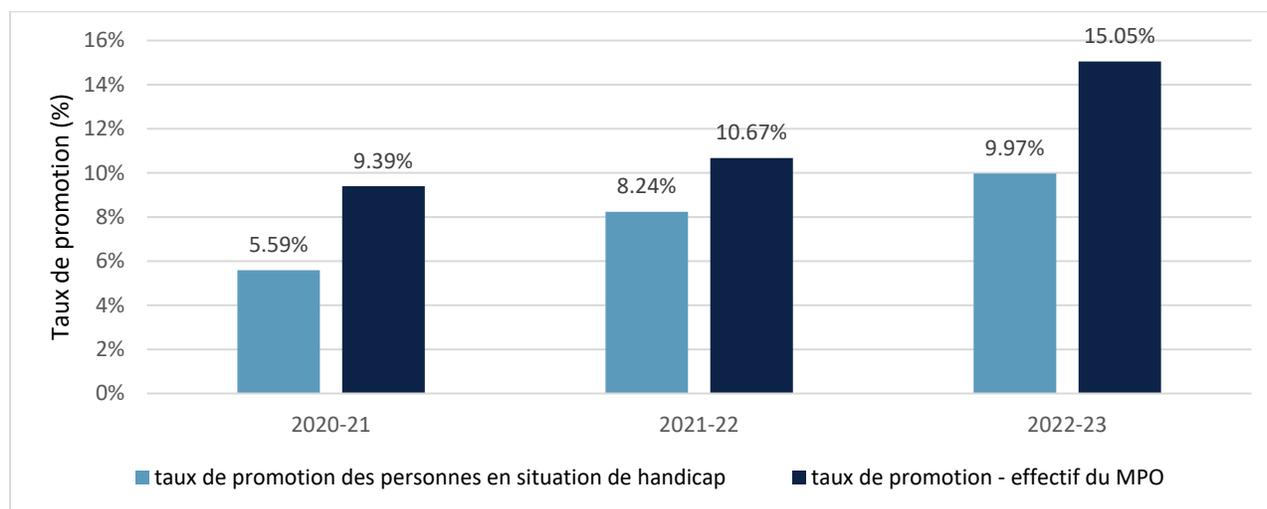
Figure 2 : Proportion des embauches de personnes en situation de handicap



Promotion des personnes en situation de handicap au MPO

En 2022 à 2023, 10 % des PSH ont été promues, comparativement à 15 % de l'effectif du MPO. Source : le système de gestion des ressources humaines du MPO.

Figure 3 : Taux de promotion des personnes en situation de handicap par rapport à l'effectif du MPO

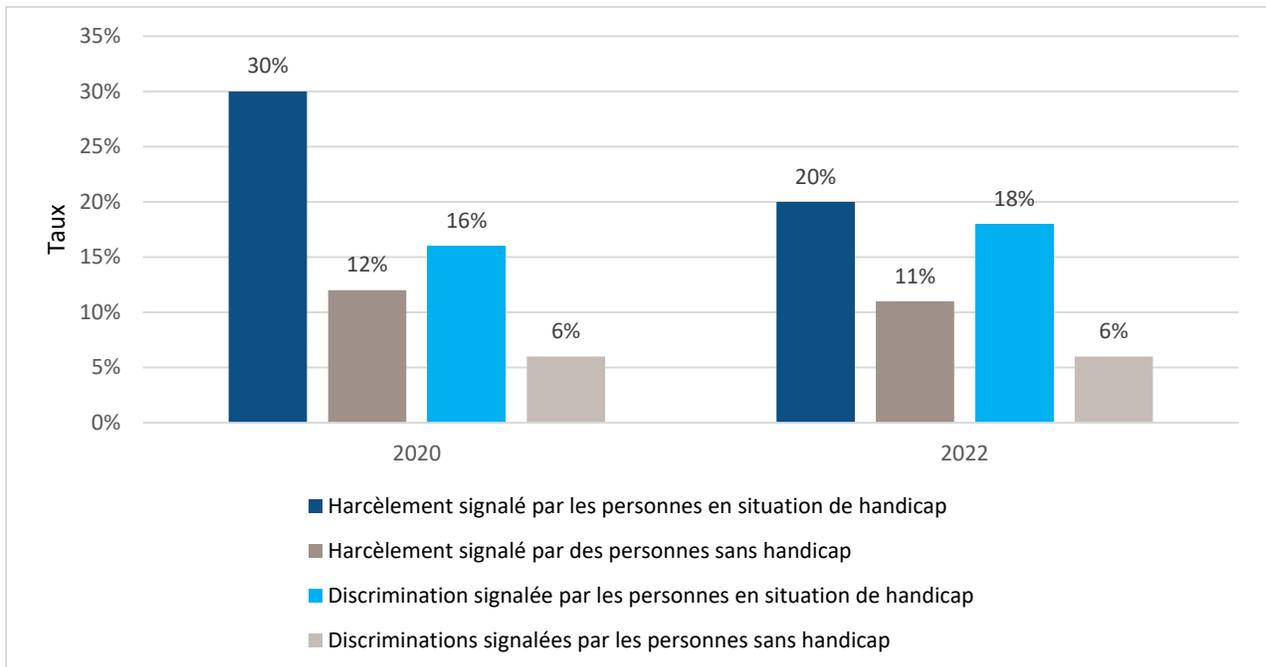


Harcèlement et discrimination des personnes en situation de handicap au MPO

En 2022, 20 % des PSH au MPO ont indiqué avoir été victimes de harcèlement sur leur lieu de travail, comparativement à 11 % des personnes sans handicap. En 2020, 30 % des PSH ont signalé du harcèlement.

En 2022, 18 % des PSH au MPO ont indiqué avoir été victimes de discrimination sur leur lieu de travail, comparativement à 6 % des personnes sans handicap. Cela est légèrement plus élevé qu'en 2020, où 16 % des PSH ont signalé de la discrimination. Source : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.

Figure 4 : Taux de harcèlement et de discrimination signalés (Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux)



Progrès dans la mise en œuvre du Plan d'action ministériel sur l'accessibilité

Gouvernance

Principales réalisations

Pour assurer la mise en œuvre du *Plan d'action sur l'accessibilité* au MPO, nous avons :

- mis en place des mécanismes de consultation régulière avec les parties prenantes telles que les personnes en situation de handicap, les chefs fonctionnels, les syndicats, etc.;
- établi le Secrétariat de l'accessibilité pour promouvoir, soutenir et faire le suivi de la mise en œuvre du *Plan*;
- consulté les secteurs et les régions en vue de la création d'un comité consultatif ministériel sur l'accessibilité;
- créé un système permettant de faire état de nos progrès tous les trois mois;
- développé des outils de suivi et de compte-rendu des progrès réalisés à l'intention du sous-ministre;
- développé le [Guide pour l'application de l'optique d'accessibilité aux politiques, lignes directrices, programmes et services](#) (disponible seulement sur le réseau MPO) qui fournit des instructions pour réaliser les évaluations en matière d'accessibilité décrites dans le plan.

L'année prochaine

Le MPO mettra en place un comité consultatif comprenant des défenseurs de l'accessibilité sectoriels et régionaux, afin de fournir une expertise en la matière et de coordonner les activités. Ceux-ci contribueront à l'examen de l'ensemble des politiques, lignes directrices, services et programmes du ministère, avec le soutien du Secrétariat de l'accessibilité. L'évaluation de l'ensemble des politiques, des lignes directrices, des services et des programmes ministériels débutera également. La consultation des réseaux et des agents de négociation se poursuivra afin de s'assurer que les mesures prises soient appropriées et correctement priorisées.

Culture

Aperçu de 2022 à 2023

Grâce au premier Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO réalisé en 2023 et au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2022, nous avons recueilli les données de référence suivantes pour les comparer aux années à venir.



Les taux de déclaration volontaire comprennent les employés qui se sont auto-déclarés dans l'application MesRHGC (un produit de ressources humaines du MPO), et ceux qui se sont autodéclarés à l'aide de formulaires en papier.

Résultats du sondage

- Plus de la moitié des employés qui ont rempli le Questionnaire et qui ont indiqué être des PSH ne se sont pas autodéclaré :
 - 635 représente le nombre total de PSH qui ont complété le questionnaire;
 - 355 d'entre eux ne se sont pas autodéclarés;
 - 280 d'entre eux se sont autodéclarés.

- Impact négatif :
 - 56 % des 355 PSH qui ne se sont pas autodéclarés ont fait ce choix parce qu'ils craignaient que cela puisse nuire à leur carrière. Ce chiffre représente 31 % de l'ensemble des PSH qui ont répondu au questionnaire.
- Stigmatisation :
 - 42 % des employés qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap ont indiqué avoir l'impression que les handicaps sont stigmatisés au sein du ministère, comparativement à 18 % des employés sans handicap (premier Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO);
 - 56 % des employés répondant au premier Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO qui s'identifient comme PSH ont rapporté qu'ils ne se sont pas auto-identifiés;
 - l'attitude des gestionnaires à l'égard des mesures d'adaptation a été un thème significatif de la rétroaction.

Principales réalisations

Pour améliorer la sensibilisation, la connaissance et l'inclusion en ce qui concerne l'accessibilité :

- le site intranet de l'accessibilité a été lancé. Celui-ci contient des informations en lien avec l'accessibilité, notamment :
 - un répertoire de connaissances en accessibilité;
 - les meilleures pratiques, en plus d'une variété de services et outils;
 - des informations sur les communautés et les événements liés à l'accessibilité.
- les journées de reconnaissance de différents handicaps ont été promues conjointement et la Semaine nationale de l'accessibilité a été marquée par des événements éducatifs tels que l'apprentissage des bases de la langue des signes;

- le MPO a contribué à la célébration de la Journée internationale des personnes en situation de handicap à l'échelle du gouvernement, organisée cette année par le ministère d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada;
- une formation obligatoire sur l'accessibilité a été mise en œuvre afin de fournir à tous les employés les connaissances et les compétences nécessaires pour favoriser l'inclusion;
- le Secrétariat de l'accessibilité a créé une communauté prospère dans Viva Engage, qui comprend 164 personnes qui partagent un engagement en faveur de l'accessibilité;
- nous avons développé des stratégies et des produits de communication pour soutenir la participation des champions ministériels de l'Accessibilité;
- l'ancien champion de l'Accessibilité a donné l'exemple en partageant son expérience personnelle en matière de handicap et a ainsi influencé l'orientation et l'engagement au sein du ministère.

L'année prochaine

Le nouveau formulaire et la nouvelle plateforme de déclaration volontaire, dont le lancement est prévu par le Secrétariat du Conseil du Trésor prochainement, feront l'objet d'une campagne de promotion. Le MPO continue à solliciter les conseils du Réseau de l'accessibilité pour mettre en œuvre des solutions visant à améliorer le taux de déclaration volontaire des personnes en situation de handicap. Le respect de la vie privée lors de l'utilisation des données restera un élément central.

Emploi

Aperçu de 2022 à 2023

Grâce au premier Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO réalisé en 2023 et au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2022, nous avons recueilli les données de référence suivantes pour les comparer aux années à venir.



Résultats du sondage

- Sensibilisation à l'accessibilité dans l'emploi :
 - 8 % extrêmement sensibilisés;
 - 40 % un peu sensibilisés;
 - 17 % neutres;
 - 22 % plutôt pas sensibilisés;
 - 13 % extrêmement pas sensibilisés.
- Promotion :
 - 53 % des employés du MPO qui s'identifient comme PSH ont déclaré qu'ils croyaient avoir des opportunités de promotion au sein du ministère compte tenu de leur éducation, compétences et de leur expérience, comparativement à 58 % pour l'ensemble des employés.
- Impact sur les employés :
 - 12 % des employés qui s'identifient comme PSH ont déclaré avoir été négativement affectés par des problèmes d'accessibilité ou de mesures d'adaptation dans leur progression de carrière au cours des 12 derniers mois;
 - les PSH ont environ 10 % moins de chances de croire qu'elles reçoivent du soutien pour leur développement de carrière et leurs chances de promotion;

- 12 % des employés qui s'identifient comme ayant un handicap ont signalé dans le SAFF qu'ils pensaient que les problèmes d'accessibilité ou de mesures d'adaptation leur avaient causé un stress lié au travail, comparé à 14 % en 2021.

Principales réalisations

L'écart entre la représentation des personnes en situation de handicap au MPO et la disponibilité de la main-d'œuvre est passé de 521 à 457 individus.

Conformément aux agences centrales, de la formation obligatoire sur les [Pratiques d'embauche inclusives](#) a été introduite et promue auprès de tous les superviseurs, gestionnaires, cadres et conseillers en dotation.

Pour augmenter les opportunités d'emploi pour les PSH au MPO et contribuer à l'objectif d'embaucher 5 000 PSH dans la fonction publique fédérale d'ici 2025 :

- nous avons participé au programme de Recrutement de leaders en politique, qui accorde de l'importance à l'inclusion, en particulier pour attirer les PSH, et le sous-ministre du MPO est le champion actuel de ce programme;
- nous avons mené des campagnes de recrutement ciblant les candidats d'Équité en matière d'emploi diversité et inclusion (EEDI), y compris les personnes en situation de handicap, telles que *Tous ensemble pour la science* et *Tout le monde à bord*.

Pour assurer des opportunités de développement de carrière pour les PSH :

- le MPO participe au [Programme Mentorat Plus – Laboratoire d'apprentissage](#), qui vise à aider les employés des niveaux EX-01 et EX moins 1 qui s'identifient comme faisant partie de groupes en quête d'équité, y compris les PSH, pour les aider à progresser dans leur carrière;

- en mars 2023, le MPO comptait 4 participants au programme qui s'identifient comme PSH
- le nombre de plans de gestion des talents pour les PSH a augmenté de 150 % en 2022.

Voir [l'annexe 1](#) pour consulter les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs spécifiques liés à l'emploi décrits dans le *Plan d'action sur l'accessibilité*.

L'année prochaine

- Déterminer le degré d'accessibilité de nos pratiques de recrutement en créant de nouveaux rapports sur les comités de dotation.
- Continuer à collaborer avec le Réseau de l'accessibilité afin d'éliminer les obstacles au perfectionnement et à la promotion.
- Soutenir les gestionnaires dans l'embauche de PSH en simplifiant les processus de nomination de PSH à l'aide de bassins et de répertoires.

Environnement bâti

Aperçu de 2022 à 2023

Grâce au premier Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO réalisé en 2023, au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2022 et aux informations provenant des responsables de l'environnement bâti au MPO, nous avons recueilli les données de référence suivantes pour les comparer aux années à venir.



Résultats du sondage

- Sensibilisation à l'accessibilité dans l'environnement bâti :
 - 10 % extrêmement sensibilisés;
 - 49 % un peu sensibilisés;
 - 13 % neutres;
 - 19 % plutôt pas sensibilisés;
 - 8 % extrêmement pas sensibilisés.
- Constatations sur l'environnement physique :
 - 72 % des employés du MPO qui s'identifient comme personnes en situation de handicap trouvent que leur environnement physique est adapté à leurs besoins professionnels, comparé à 80 % de l'ensemble des employés du MPO;
 - 18 % des obstacles signalés sur le lieu de travail étaient liés à un obstacle physique.
- 294 installations nécessitent une évaluation de l'accessibilité.

Principales réalisations

Pour faire face aux obstacles dans l'environnement bâti :

- un plan d'action sur l'accessibilité des biens immobiliers a été approuvé pour mener à bien les activités décrites dans le plan d'action ministériel sur l'accessibilité, y compris la vérification active

de l'accessibilité de nos installations, en particulier celles qui sont occupées et qui appartiennent au MPO;

- la Garde côtière canadienne continue de mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière d'équité dans la conception de ses navires, par le biais de l'approvisionnement de la flotte;
- une formation obligatoire sur [l'accessibilité dans l'environnement bâti](#) a été introduite pour tous les employés responsables de la conception et de la prestation de programmes et services pour accroître la sensibilisation à l'accessibilité dans l'environnement bâti.

Voir [l'annexe 1](#) pour consulter les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs spécifiques liés à l'environnement bâti décrits dans le *Plan d'action sur l'accessibilité*.

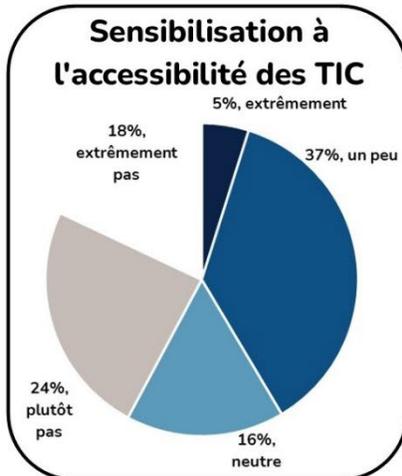
L'année prochaine

- Le MPO entreprendra une évaluation de l'accessibilité de l'environnement bâti, y compris les espaces publics, afin de déterminer comment le ministère peut être plus accessible et plus inclusif.
- Le MPO mettra à jour ses politiques, procédures, lignes directrices, programmes et services relatifs à l'environnement bâti afin qu'ils soient conformes à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et être rédigés en tenant compte de l'accessibilité.
- Des séances d'information sur l'accessibilité dans l'environnement bâti seront disponibles dans l'ensemble du ministère.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Aperçu de 2022 à 2023

Grâce au premier Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO réalisé en 2023, au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2022, et au programme responsable des mesures d'adaptations, nous avons recueilli les données de référence suivantes pour les comparer aux années à venir.



Une unité dédiée à l'expérience utilisateur et spécialisée dans l'accessibilité numérique a été créée

11
employés ont reçu des mesures d'adaptation dans le cadre du programme AATIA

Résultats du sondage

- Sensibilisation à l'accessibilité dans les technologies de l'information et des communications :
 - 5 % extrêmement sensibilisés;
 - 37 % un peu sensibilisés;
 - 16 % neutres;
 - 24 % plutôt pas sensibilisés;
 - 18 % extrêmement pas sensibilisés.

- Accessibilité des outils de travail :
 - 12 % des employés qui se sont auto-déclarés comme personnes en situation de handicap (PSH) ont dit avoir rencontré des difficultés à accéder à leurs outils de travail ou leur réseau (par exemple, courrier électronique, appareil de travail, équipement ergonomique) comparé à 9 % des employés sans handicap.

- Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) :
 - 11 PSH ont reçu des mesures d'adaptation en partenariat avec le programme AATIA.

Principales réalisations

Pour favoriser la disponibilité des TIC accessibles nécessaires pour travailler efficacement, le MPO a créé une unité d'expérience utilisateur (UE) spécialisée dans l'accessibilité numérique afin de rechercher, concevoir et tester des produits numériques en tenant compte de l'accessibilité. L'équipe s'assure que les produits et services numériques sont faciles à utiliser pour tout le monde, en particulier pour les personnes en situation de handicap. À ce jour, l'équipe UX a testé l'accessibilité des produits suivants : le Centre de données d'entreprise, le Tremplin vers le soutien à la santé mentale et le Registre des experts en sciences externes.

Afin d'améliorer les connaissances de notre personnel des technologies de l'information (TI) dans le domaine des technologies adaptées, un apprentissage continu est prévu dans le secteur, en mettant l'accent sur l'importance d'impliquer un groupe diversifié de personnes dans le processus de recherche lors de la création de produits. Cet objectif vise à garantir que l'informatique reste au courant des nouveaux outils et technologies, et que les produits du MPO sont évidemment conçus pour être accessibles à tous. De plus, une formation sur l'acquisition de technologies de l'information et des communications (TIC) accessibles est obligatoire pour tous les employés travaillant dans le domaine de l'informatique.

Voir [l'annexe 1](#) pour consulter les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs spécifiques liés aux technologies de l'information et des communications décrits dans le *Plan d'action sur l'accessibilité*.

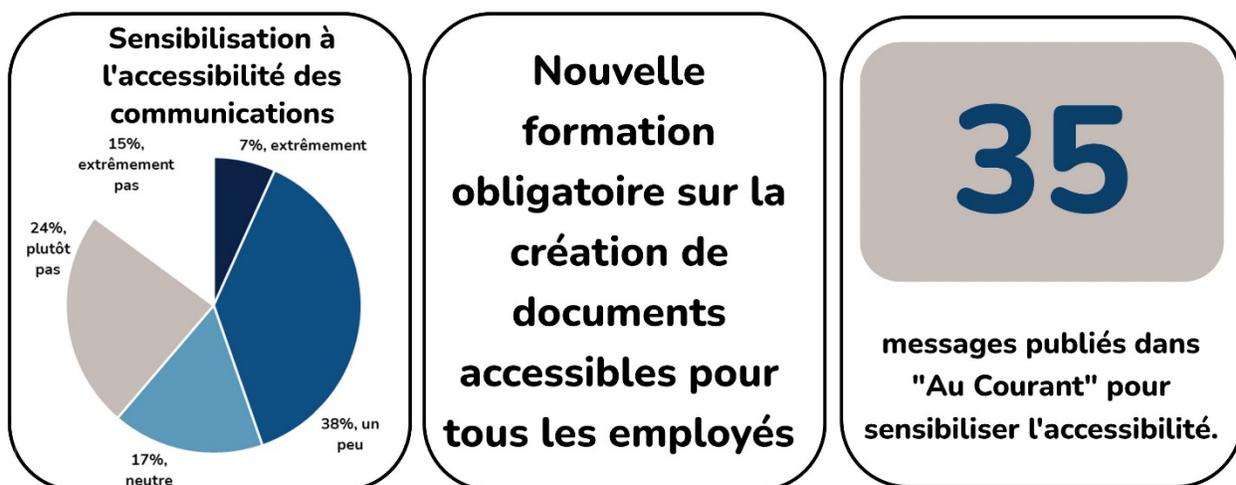
L'année prochaine

Avec l'aide du Réseau de l'accessibilité et d'outils et d'informations de l'industrie, le MPO organisera des séances d'information qui guideront l'organisation sur la manière d'assurer l'accessibilité des technologies de l'information et des communications (TIC). Ces séances ont pour but d'aider tous les employés à comprendre l'importance de l'accessibilité des TIC.

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

Aperçu de 2022 à 2023

Grâce au premier Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO réalisé en 2023, au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2022 et au programme responsable des communications, nous avons recueilli les données de référence suivantes pour les comparer aux années à venir.



Résultats du sondage

- Sensibilisation à l'accessibilité dans les communications, autres que les technologies de l'information et des communications :
 - 7 % extrêmement sensibilisés;
 - 38 % un peu sensibilisés;
 - 17 % neutres;
 - 24 % plutôt pas sensibilisés;
 - 15 % extrêmement pas sensibilisés.
- Stigmatisation :
 - 42 % des employés du MPO qui se sont identifiés comme personnes en situation de handicap dans le Questionnaire annuel sur l'accessibilité ressentent qu'il y a une stigmatisation associée au handicap au sein du ministère, comparé à 18 % des employés sans handicap;

- 35 messages « Au Courant » ont été publiés pour lutter contre la stigmatisation et sensibiliser les lecteurs face aux handicaps.

Principales réalisations

Pour combler le manque de connaissances générales en matière de création de documents et de communications accessibles :

- le MPO a élaboré des conseils généraux en matière de communication (qui ont d'ailleurs été diffusés par le biais des canaux de communication internes) à l'intention des employés et de la gestion afin de créer des produits de communication qui répondent aux critères d'accessibilité;
- une formation sur la création de documents accessibles a été identifiée et rendue obligatoire pour tous les employés;
- 35 messages internes ont été publiés pour sensibiliser à l'accessibilité (via Au Courant, un produit de communication interne pour les employés).

Pour garantir que les produits de communication soient accessibles :

- un plan d'action pour garantir l'accessibilité du contenu Web a été développé;
- des audits de haut niveau des sites Internet du MPO ont été réalisés et l'ensemble du contenu publié sur les sites Internet en 2023 à 2024 est pleinement conforme aux normes d'accessibilité.

Pour réduire la stigmatisation associée aux handicaps :

- une campagne d'accessibilité pour éduquer et inspirer un changement de culture au sein du ministère a été lancée;
- la Semaine nationale de l'accessibilité a été célébrée en partageant des informations et en organisant des événements qui ont aidé les gens à en apprendre davantage sur divers handicaps;
- le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada a été promu dans tout le ministère par divers canaux de communication.

Voir [l'annexe 1](#) pour consulter les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs spécifiques liés aux communications, autres que les technologies de l'information et des communications, décrits dans le *Plan d'action sur l'accessibilité*.

L'année prochaine

Le MPO continuera à promouvoir le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada et à travailler avec les intervenants pour assurer une communication continue sur l'accessibilité, et pour garantir l'accessibilité de l'ensemble des produits de communication.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Aperçu de 2022 à 2023

Aucune rétroaction reçue en 2023 concernant les obstacles au MPO n'était liée à l'approvisionnement.

La capacité de faire rapport des taux d'accessibilité des documents d'approvisionnement n'a pas encore été développée.

Principales réalisations

Pour remédier au manque de connaissances en matière d'acquisition accessible de biens, de services et d'installations, la formation des agents d'approvisionnement a été mise à jour.

Afin d'améliorer l'accessibilité des documents et des procédures en matière d'approvisionnement, un formulaire interne a été élaboré pour veiller à ce qu'un dossier sur l'accessibilité soit fourni et qu'une justification pour son absence soit versée au dossier, le cas échéant.

Voir [l'annexe 1](#) pour consulter les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs spécifiques liés à l'acquisition de biens, de services et d'installations décrits dans le *Plan d'action sur l'accessibilité*.

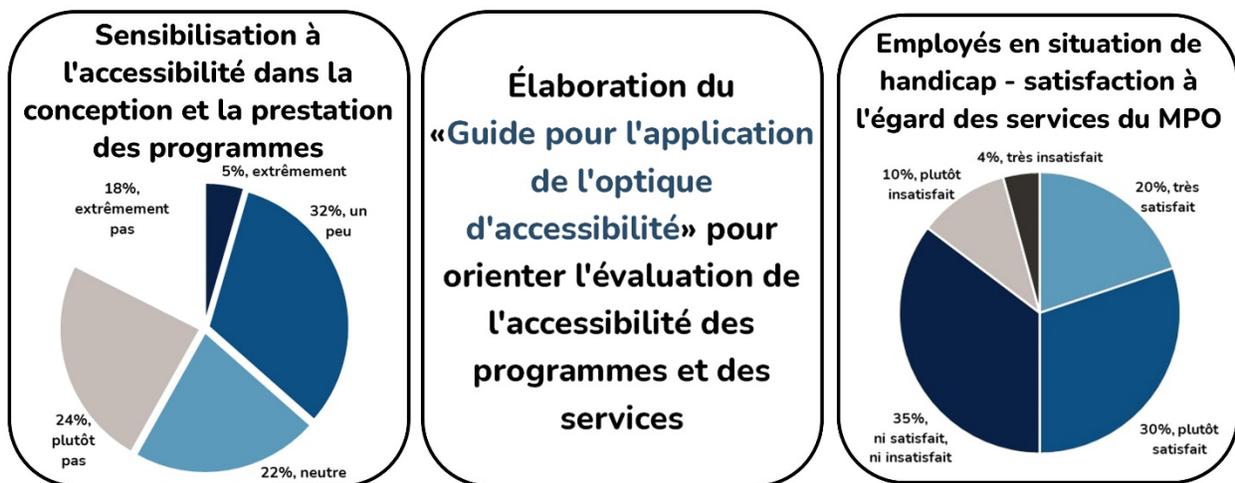
L'année prochaine

Une boîte à outils sur l'accessibilité pour le personnel impliqué dans l'approvisionnement sera introduite dans les premiers mois de 2024. Cette boîte à outils garantira l'accessibilité des outils d'acquisition et fournira des informations sur la manière d'évaluer l'accessibilité des produits et des services.

Conception et prestation des programmes et services

Aperçu de 2022 à 2023

Grâce au premier Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO réalisé en 2023 et au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2022, nous avons recueilli les données de référence suivantes pour les comparer aux années à venir.



Résultats du sondage

- Sensibilisation à l'accessibilité dans la conception et la prestation des programmes et services :
 - 5 % extrêmement sensibilisés;
 - 32 % un peu sensibilisés;
 - 22 % neutres;
 - 24 % plutôt pas sensibilisés;
 - 18 % extrêmement pas sensibilisés.

- Satisfaction des employés en situation de handicap face aux programmes et aux services du MPO :
 - 20 % très satisfaits;
 - 30 % assez satisfaits;
 - 35 % ni satisfaits ni insatisfaits;
 - 10 % plutôt insatisfaits;
 - 4 % très insatisfaits.
- 49 % des employés qui ont répondu au premier Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO sont tout à fait ou plutôt certains de savoir comment considérer l'accessibilité lorsqu'ils fournissent des programmes et des services au public.
- 36 % des employés qui ont répondu au questionnaire disent qu'ils étaient quelque peu ou extrêmement sensibilisés face aux considérations d'accessibilité en ce qui concerne la conception et la prestation des programmes et services.

Principales réalisations

Pour accroître les connaissances relatives à la conception et la prestation des programmes et services accessibles :

- [le Guide pour l'application de l'optique d'accessibilité aux politiques, lignes directrices, programmes et services](#) (disponible uniquement sur le réseau du MPO) a été développé, en consultation avec des personnes en situation de handicap. Il fournira également des conseils et une structure permettant de passer en revue l'ensemble des politiques, lignes directrices, programmes et services afin d'identifier les obstacles de manière proactive;
- la microsérie d'apprentissage offerte par l'École de la fonction publique du Canada a été identifiée et rendue obligatoire pour tous les employés.

Pour améliorer les programmes et les services qui ne sont pas accessibles de manière cohérente, le *Plan d'action sur l'accessibilité* prévoit une évaluation continue de l'ensemble des politiques, des lignes directrices, des programmes et des services, afin d'identifier de manière proactive les obstacles à l'accessibilité.

Pour soutenir ce travail, les secteurs et les régions ont été invités à participer à la création de comités chargés d'organiser le travail décrit dans le *Plan d'action sur l'accessibilité*, y compris :

- recueillir et étudier les données sur l'accessibilité au MPO;
- partager de l'expertise sur divers domaines prioritaires;
- coordonner le travail pour se soutenir mutuellement.

Voir [l'annexe 1](#) pour consulter les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs spécifiques liés à la conception et à la prestation des programmes et services décrits dans le *Plan d'action sur l'accessibilité*.

L'année prochaine

Le comité consultatif de l'accessibilité du MPO commencera à se réunir. À la fin de 2023 et au début de 2024, les analystes de programmes recevront une formation sur la façon d'évaluer l'accessibilité afin que les programmes et secteurs puissent mener des évaluations pour toutes les politiques, les lignes directrices, les programmes et les services dont ils sont responsables.

Transports

Aperçu de 2022 à 2023

- Le ministère est conscient des lacunes en matière d'accès sans obstacle au stationnement dans les espaces de travail possédés et loués par le gouvernement fédéral, ainsi que dans les espaces publics, et effectue des évaluations de l'accessibilité, qui se poursuivront jusqu'en 2024 à 2025.
- La capacité de faire rapport des taux d'accessibilité dans le domaine des transports n'a pas encore été développée.

Principales réalisations

Un plan d'action sur l'accessibilité des biens immobiliers a été approuvé. Celui-ci traitera des objectifs en matière de transport.

Voir [l'annexe 1](#) pour consulter les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs spécifiques liés aux transports décrits dans le *Plan d'action sur l'accessibilité*.

L'année prochaine

Le MPO commencera une évaluation de l'accessibilité du stationnement disponible dans les espaces de travail du ministère et les espaces publics pour identifier les opportunités de les rendre plus accessibles et inclusifs pour tous.

Consultations

Des réunions chaque deux semaines entre le Secrétariat de l'accessibilité et le Président du Réseau local de l'accessibilité permettent de collaborer, de discuter des problèmes potentiels d'accessibilité et de maintenir une discussion ouverte sur l'accessibilité. Ces discussions et consultations ont contribué aux mesures en cours et aux résultats obtenus à ce jour. Les commentaires reçus à la fois du Réseau et d'un groupe de discussion composé de personnes en situation de handicap sont reflétés dans le présent document.

L'objectif du groupe de discussion était de recueillir des commentaires sur le projet de rapport. La réunion a eu lieu le 31 août 2023 et comprenait des personnes en situation de handicap de toutes les régions et de tous les secteurs de l'organisation. Les 86 membres du Réseau de l'accessibilité ont été invités à faire part de leurs commentaires en utilisant le mode de communication de leur choix. Enfin, le Président du Réseau de l'accessibilité a révisé la version finale du rapport.

Ce que les consultations nous ont appris

Ce qui fonctionne

- Les PSH apprécient les informations et les ressources développées en matière d'accessibilité, et nous devrions les promouvoir activement.
- Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada fonctionne bien pour certains employés en situation de handicap qui ont des gestionnaires qui les soutiennent.
- La bibliothèque de prêt du programme d'Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA), disponible via l'équipe de la Gestion de l'incapacité du MPO, est un outil précieux.
- Certains participants ont remarqué un changement d'attitude à l'égard de l'accessibilité au MPO.

Obstacles

Les obstacles signalés lors des consultations portaient sur les points suivants :

- les processus de dotation conçus pour être plus accessibles pourraient créer de nouveaux obstacles;
- le formatage des textes, y compris l'utilisation de la couleur pour illustrer sa signification;
- la nécessité d'avoir une discussion continue et de prendre des mesures sur les toilettes non genrées (par exemple, les salles de toilettes accessibles et non genrées devraient-elles être des espaces distincts ?);
- les difficultés à obtenir des interprètes en langue des signes pour les réunions en personne au bureau;
- les problèmes continus liés aux obstacles physiques dans les installations du MPO (l'environnement bâti).

La suite des travaux

Il a été suggéré de promouvoir davantage le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada et de mieux informer les employés sur les possibilités de mesures d'adaptation.

Rétroaction

Comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le [processus de rétroaction sur l'accessibilité](#) ministériel a été lancé pour obtenir des commentaires concernant notre [Plan d'action sur l'accessibilité](#), les expériences vécues d'accessibilité avec ou au sein du ministère, ou toute autre question liée à l'accessibilité.

La rétroaction reçue

Du 1er janvier 2023 au 20 septembre 2023, le Secrétariat a reçu un total de 66 soumissions, dont 25 % ont été reçues de manière anonyme.

62 % des soumissions ont été reçues par courriel, et le reste a été reçu via le formulaire de rétroaction en ligne. Aucune autre soumission n'a été reçue par téléphone, courrier, télécopieur ou toute autre méthode.

Seulement deux soumissions ont été reçues de la part de personnes qui n'étaient pas des employés du MPO. L'absence de rétroaction externe peut indiquer qu'il est nécessaire de promouvoir davantage l'accessibilité et le processus de rétroaction en dehors du ministère.

L'information reçue via le processus de rétroaction

Sur les 66 soumissions reçues, le Secrétariat à l'accessibilité en a reçu 28 concernant des obstacles. 27 d'entre elles ont été reçues de la part d'employés du MPO.

Le MPO a également reçu de la rétroaction (30) concernant le modèle de travail hybride commun, des recommandations visant à améliorer l'accessibilité et des demandes d'information sur l'accessibilité.

Certains des commentaires reçus révèlent que les gens ne comprennent pas toujours ce qu'est un obstacle. Il est donc nécessaire de poursuivre le travail de sensibilisation aux différents types d'obstacles, même auprès des personnes en situation de handicap.

L'information reçue via d'autres canaux

En plus du processus officiel de rétroaction, le Secrétariat à l'accessibilité a obtenu des commentaires de manière informelle, par exemple via des plateformes de médias sociaux telles que Viva Engage, et de manière formelle, en menant le premier Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO.

Ce questionnaire a été conçu pour évaluer la sensibilisation des employés à l'accessibilité sur le lieu de travail et leur degré de confiance à cet égard. Il a également permis de recueillir des informations sur les expériences vécues et les attitudes des employés en situation de handicap. Nous avons recueilli les réponses de 1 682 employés sur un total d'environ 14 000, soit environ 12 % de l'effectif total du MPO.

Parmi les employés qui ont répondu au questionnaire, 38 % se sont identifiés comme des personnes en situation de handicap et 50 % d'entre eux ont dit avoir été confrontés à des obstacles.

Voir [l'annexe 2](#) pour plus obtenir des informations détaillées sur les types d'obstacles signalés via le processus de rétroaction et via d'autres canaux.

Comment l'organisation a-t-elle considéré cette rétroaction ?

Le MPO accorde une grande importance à la rétroaction et s'efforce d'y répondre rapidement. Nous avons accusé réception de toute la rétroaction dans un délai de cinq jours ouvrables. Nous avons établi un réseau de contacts dans les secteurs fonctionnels du ministère afin qu'ils puissent fournir une expertise en la matière et assumer la responsabilité de l'élimination ou de l'atténuation des obstacles identifiés.

À ce jour, 57 % des obstacles identifiés ont été traités, 25 % ne sont pas résolus et le reste est en cours d'examen. Ceux qui sont encore en cours d'examen concernent principalement des problèmes liés à l'environnement bâti ou aux technologies qui nécessiteront plus de temps pour être traités ainsi que le soutien de SPAC (en grande partie en raison de leur complexité et de leur coût). Nous restons déterminés à éliminer les obstacles au fur et à mesure qu'ils sont identifiés.

Comment traitons-nous les obstacles?

Les obstacles d'attitude sont traités :

- en poursuivant les efforts de réduction de la stigmatisation et en sensibilisant;
- en communiquant de manière cohérente l'engagement de l'organisation à éliminer les obstacles;
- en orientant les employés vers les services de la Gestion de l'incapacité et, si nécessaire, vers l'Ombuds ou d'autres ressources pour les employés.

Les obstacles organisationnels sont traités :

- en demandant aux secteurs responsables des processus (dans lesquels existent ces obstacles) de prendre des mesures pour les éliminer, et ce en procédant à l'analyse de l'accessibilité des politiques, des lignes directrices, des programmes et des services, comme le prévoit la stratégie du *Plan d'action sur l'accessibilité*, dans le but d'identifier les obstacles lors de la conception et de la fourniture des programmes et des services.

Les obstacles d'ordre physique sont traités :

- en demandant au secteur responsable des Biens immobiliers de prendre des mesures pour éliminer les obstacles identifiés;
- en évaluant l'environnement bâti, comme indiqué dans le *Plan d'action sur l'accessibilité*, afin de s'assurer que les personnes peuvent y accéder et les utiliser sans problème, et pour nous aider à décider des obstacles sur lesquels nous devons nous concentrer en premier lieu et les éliminer;
- en soutenant les demandes de mesures d'adaptation individuelles de manière efficace et efficiente.

Les obstacles d'ordre technologique sont traités :

- en demandant au secteur responsable de la technologie de prendre des mesures pour éliminer les obstacles identifiés, ce qui a permis d'en éliminer plus de la moitié à ce jour;

- en évaluant l'accessibilité des technologies de l'information et des communications (TIC), comme décrit dans la stratégie du *Plan d'action sur l'accessibilité*, et en classant ces problèmes par ordre d'importance.

Les obstacles liés à la communication sont traités :

- en faisant de la sensibilisation à l'accessibilité par le biais de différents canaux;
- en instaurant une formation obligatoire sur les communications accessibles;
- en élaborant des lignes directrices pour la création de documents accessibles.

Thèmes émergeant de la rétroaction reçue

Certains thèmes communs sont ressortis de la rétroaction reçue. Pour une analyse plus approfondie de ces thèmes, voir [l'annexe 2](#).

- La déclaration volontaire consignée dans l'application MesRHGC ne reflète pas avec précision le nombre actuel d'employés en situation de handicap au MPO.
- Les employés ne signalent pas toujours les obstacles.
- La mise en œuvre du Modèle de travail hybride commun a affecté les personnes en situation de handicap différemment des autres employés.
- Les gestionnaires ont encore des attitudes négatives l'égard des handicaps et des mesures d'adaptation.

Conclusions et leçons apprises

Au cours de la première année de mise en œuvre du Plan d'action sur l'accessibilité du MPO, des progrès considérables ont été accomplis. L'accessibilité est désormais une priorité et se trouve de plus en plus au premier plan dans la manière dont nous fournissons nos programmes et nos services. En tant qu'organisation, nous avons certainement beaucoup appris, notamment grâce à l'engagement de nos gestionnaires et de nos employés, y compris ceux qui sont en situation de handicap.

La rétroaction a joué un rôle déterminant dans l'élaboration de notre plan d'action, qui demeure toujours d'actualité, et continue de nous pousser à créer une organisation entièrement accessible pour notre personnel et pour l'ensemble des Canadiens. Les principales observations qui aideront le MPO à élaborer de futures mesures d'accessibilité sont les suivantes.

Éliminer les obstacles peut être complexe

Au cours de la première année à traiter les signalements d'obstacles à l'accessibilité, le MPO a réussi à éliminer divers problèmes, tout en continuant à progresser sur les obstacles plus complexes qui nécessitent une intervention plus approfondie.

Voici quelques exemples de situations où l'atténuation des obstacles continue de nécessiter une intervention plus approfondie.

- Les modifications de l'environnement bâti, en particulier dans les bâtiments loués.
 - Toute modification de l'environnement bâti nécessite la coordination et l'approbation de Services publics et approvisionnement Canada (qui gère les contrats de location) et des propriétaires des bâtiments qui doivent respecter les codes et les normes de construction établis par d'autres niveaux de gouvernement.
 - Cela peut parfois entraîner des retards dans l'élimination des obstacles.
- Obstacles nécessitant un changement d'attitude.
 - Des progrès significatifs ont été réalisés au cours de la dernière année pour promouvoir la sensibilisation et l'éducation en matière d'accessibilité.
 - Toutefois, nous reconnaissons qu'il faudra du temps pour que des changements culturels importants s'opèrent dans l'ensemble de la société.
 - Changer les attitudes nécessite un effort continu et nous devons sans cesse travailler à faire évoluer la culture afin d'éliminer toutes les attitudes négatives.

- Les solutions aux obstacles ne sont pas les mêmes pour toutes les personnes en situation de handicap.
 - Des modifications qui améliorent l'accessibilité pour un groupe de PSH sont parfois identifiées comme des obstacles par d'autres PSH.
 - Le fait de consulter un large éventail de PSH nous aidera à trouver des solutions qui fonctionnent pour tout le monde.

Le MPO reste déterminé à éliminer les obstacles et à faire en sorte que l'organisation soit accessible à tous, même en cas d'obstacles complexes. En tant qu'organisation, nous travaillerons en collaboration avec nos réseaux d'intervenants, nos partenaires de l'industrie et les agences centrales, et nous sommes convaincus qu'à chaque étape, nous surmonterons ensemble les défis existants et émergents.

Par exemple, la participation à des forums interministériels permettrait d'améliorer la coordination entre les ministères afin d'éliminer les obstacles dès le départ ou de mettre en œuvre des solutions de manière plus efficace. Dans un deuxième temps, nous travaillerons avec le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique (BAFP) pour partager nos idées et nos recommandations fondées sur ce que nous avons appris jusqu'à présent.

De plus, nous nous attendons à ce que les meilleures pratiques évoluent avec le temps et à ce que nous puissions bénéficier des conseils des ministères compétents et des expériences de tous les fonctionnaires qui consultent les PSH et qui s'efforcent d'éliminer les obstacles. Nous attendons avec impatience le travail de Normes d'accessibilité Canada pour établir des normes et de meilleures pratiques basées sur de vastes consultations publiques.

La sensibilisation et l'éducation sont essentielles

Nous avons appris qu'il ne faut pas sous-estimer les efforts nécessaires pour apporter des changements culturels au sein d'un grand ministère.

Bien que notre plan ministériel comporte des actions et des objectifs très spécifiques qui nécessitent une implication importante, notamment par la mise en œuvre d'activités d'éducation et de sensibilisation, nous mettrons davantage l'accent sur ce domaine au cours de l'année à venir afin d'accélérer le changement culturel.

La sensibilisation et l'éducation sont essentielles à la réussite de la mise en œuvre du plan ministériel, en particulier l'identification complète, proactive et systématique des obstacles dans les sept domaines prioritaires, chacun d'entre eux ayant une incidence profonde sur l'accessibilité au sein du MPO.

Les données qui permettent de mesurer les progrès sont essentielles

Le MPO s'est engagé à recueillir des données, à en assurer le suivi et à faire état de manière transparente des progrès accomplis dans la réalisation de ses objectifs. Pour ce faire, il est impératif d'établir la disponibilité des données et de comprendre où se situent les écarts de données, nous devons nous assurer que nous disposons de sources de données appropriées pour mesurer les progrès. Par exemple, sur la base des conseils fournis par le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique (BAFP) concernant les rapports sur les processus d'emploi, nous nous efforçons de créer des méthodes pour recueillir les données requises qui nous permettront de mieux identifier de manière proactive les obstacles à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Nous avons également identifié que certaines mesures clés de progrès sont nécessaires pour faire le suivi de nos progrès. Nous avons mis au point cinq indicateurs qui sont décrits à [l'annexe 3](#).

Les mesures d'adaptation doivent figurer plus en évidence dans l'augmentation de l'accessibilité au MPO

Le processus d'obtention de mesures d'adaptation et les attitudes des gestionnaires à cet égard sont des thèmes qui ont été abordés dans la

rétroaction. Ce thème a été abordé dans [*l'Étude des causes et des répercussions du harcèlement et de la discrimination envers les personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale, préparée pour le Bureau de l'Accessibilité au sein de la fonction publique*](#), qui a révélé que le harcèlement et la discrimination avaient tendance à se produire dans le contexte des mesures d'adaptation.

Pour répondre aux conclusions du rapport, les champions de l'accessibilité ont envoyé des messages aux gestionnaires de première ligne pour attirer l'attention sur l'étude et sur les actions et attitudes spécifiques que les gestionnaires peuvent adopter pour s'améliorer dans ce domaine. De plus, les travaux menés sur la plateforme pangouvernementale pour le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement fédéral seront utiles.

Le MPO continuera à agir pour réduire le temps nécessaire à la mise en place de mesures d'adaptation (MA) pour les employés afin qu'ils puissent participer pleinement. Les efforts comprennent la mise en place d'un cadre de travail pour les MA qui identifie les principaux intervenants dans la prestation de services de MA, l'établissement de normes de service et le suivi de la conformité à ces normes, l'assurance de la disponibilité des fonds et l'élaboration de mécanismes de rétroaction spécifiques.

L'élaboration et la mise en œuvre de ces mesures seront entreprises en collaboration avec les réseaux et les agents de négociation. Des formations complémentaires seront proposées aux cadres et aux employés, ainsi qu'aux personnes chargées de fournir les services.

En tant qu'organisation, nous restons déterminés à assurer la pleine participation non seulement de notre personnel, mais aussi des Canadiens lorsqu'ils s'engagent dans nos programmes et services. Nous sommes déterminés à créer et à maintenir une culture d'inclusion, qui reconnaît la valeur que l'accessibilité apporte à chacun d'entre nous lorsqu'elle est intégrée dans tout ce que nous faisons.

Annexe 1 : Progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs spécifiques du *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025 – Créer notre avenir accessible*

Le *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025* comprend des objectifs et des stratégies spécifiques pour les atteindre. La liste des objectifs ci-dessous montre le travail qui a été effectué pour mettre en œuvre ces stratégies spécifiques.

Emploi

Objectif : E.1 Les employés sont conscients des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans l'emploi

- Une base de référence pour la sensibilisation à l'accessibilité dans l'emploi a été établie, à partir de laquelle les progrès futurs pourront être mesurés.
- Des informations sur l'accessibilité dans l'emploi ont été communiquées par divers canaux, y compris la section sur l'Accessibilité en matière de dotation sur le site intranet du Secrétariat de l'accessibilité.
- La formation obligatoire sur les Pratiques d'embauche inclusives a été introduite et promue auprès de tous les superviseurs, les gestionnaires, les cadres ainsi que les conseillers en dotation.
- La formation sur l'équité en matière d'emploi et l'acquisition de talents a été offerte aux gestionnaires et aux conseillers en ressources humaines.

Objectif : E.2 Améliorer l'embauche, l'avancement et le maintien en poste des personnes en situation de handicap

- Des campagnes de recrutement ciblant les candidats de l'EEDI, y compris les personnes en situation de handicap (PSH), telles que Tous ensemble pour la science, Tout le monde à bord et le Programme de recrutement de leaders en politiques sont en cours.

- Des caractéristiques et considérations d'accessibilité ont été intégrées dans notre processus de recrutement *Tout le monde à bord*.
- Nous avons commencé à prioriser les candidats de l'équité en matière d'emploi dans les processus de recrutement externes et à travailler avec des partenaires pour mettre l'accent sur l'embauche de PSH.
- Le MPO participe activement au programme Laboratoire d'apprentissage Mentorat Plus, dédié à aider les employés aux niveaux EX-01 et EX moins 1 qui s'identifient comme faisant partie de groupes en quête d'équité, tels que les personnes en situation de handicap, à progresser dans leur carrière.
 - En date de mars 2023, le MPO comptait 4 participants au programme qui s'identifiaient comme PSH.
- En 2022, le nombre de plans de gestion des talents (PGT) pour PSH était de 35 par rapport à 14 en 2021.
- Cette année, le programme de mentorat du ministère a fait des progrès en incluant 5 employés qui s'identifient comme PSH.
 - Au cours des 2 années précédentes, aucun employé ne s'était identifié comme PSH.

Objectif : E.3 Les employés ont un accès facile à l'emploi, sont soutenus et en mesure de contribuer au Ministère

- Les travaux relatifs à notre engagement pluriannuel d'évaluer l'accessibilité des procédures d'embauche au MPO ont commencé.
- Les mesures d'accessibilité et d'adaptation sont promues tout au long des processus d'embauche.
- Les trousseaux d'intégration ont été mis à jour avec des informations sur l'accessibilité.

[Retour à la section Emploi](#)

Environnement bâti

Objectif : B.1 Les employés sont conscients des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans le domaine de l'environnement bâti

- Une base de référence pour la sensibilisation à l'accessibilité dans l'environnement bâti a été établie, à partir de laquelle les progrès futurs pourront être mesurés.
- La formation obligatoire sur [l'Accessibilité dans l'environnement bâti](#) a été introduite pour tous les employés responsables de la conception et de la prestation de programmes et de services.

Objectif : B.2 Les clients et les employés ont un accès facile à l'environnement bâti et aux édifices appartenant ou loués par le gouvernement fédéral et peuvent les utiliser sans obstacle

- Les régions ont mis en œuvre le plan approuvé pour entreprendre l'évaluation de l'accessibilité de l'environnement bâti.
- Une liste de contrôle pour évaluer l'accessibilité a été rédigée.
- Le classement des bâtiments à évaluer a commencé.
- Les caractéristiques et services d'accessibilité offerts dans les espaces de travail, tels que ceux du nouvel édifice au 222 Nepean à Ottawa, sont promus auprès des employés dans les communications ministérielles.

[Retour à la section Environnement bâti](#)

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Objectif : I.1 Les employés sont conscients des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans le domaine des technologies de l'information et des communications (TIC)

- L'équipe du Dirigeant principal du numérique (DPN) suit une formation continue sur l'importance d'inclure un groupe diversifié de personnes dans le processus de recherche lors de la création de produits pour garantir que nos produits soient conçus pour être accessibles à tous.
- Des plans sont en place pour étendre cet apprentissage aux employés en dehors du secteur du DPN.
- Notre personnel informatique a reçu une formation sur l'Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA) basée sur les recommandations du programme AATIA de Services partagés.
- Une formation obligatoire sur « L'acquisition de technologies de l'information et des communications accessibles » a été assignée à tous les employés travaillant dans les TI.
- L'équipe EU collabore avec des équipes du secteur du DPN pour s'assurer que les critères d'accessibilité soient correctement décrits dans les contrats de services numériques.

Objectif : I.2 Les clients et les employés ont facilement accès aux technologies de l'information et des communications

- Le secteur du DPN met en place une unité spécialisée en expérience utilisateur (EU) dédiée à l'accessibilité numérique pour rechercher, concevoir et tester des produits numériques afin de garantir qu'ils soient faciles à utiliser pour tous, en particulier les personnes en situation de handicap (PSH).
- L'équipe EU collabore avec des équipes du secteur du DPN pour s'assurer que les critères d'accessibilité soient correctement reflétés dans les contrats de services numériques.
- Le Comité ministériel d'examen de l'architecture fait de l'accessibilité un pilier de l'évaluation des technologies.
- L'équipe EU teste les produits numériques pour s'assurer qu'ils répondent aux critères d'accessibilité appropriés. Elle a testé l'accessibilité des produits suivants :
 - le Centre de données d'entreprise;
 - le Tremplin vers le soutien à la santé mentale;
 - le Registre des experts en sciences externes.

Objectif : I.3 Les employés en situation de handicap accèdent facilement aux outils et aux technologies

- Les cadres supérieurs sont invités à se charger de payer pour les mesures d'adaptation dont leur personnel a besoin afin que le coût ne soit pas un obstacle. Les détails ont été publiés dans le Guide sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et par le biais d'autres messages.
- Les sous-ministres adjoints, les commissaires adjoints et les directeurs généraux régionaux sont conscients de ce mandat grâce aux communications entre les membres du Comité de la gestion ministérielle.
- L'équipe de la Gestion de l'incapacité est en place pour fournir des conseils, orienter les gestionnaires et aider à l'acquisition de mesures d'adaptation, y compris des outils technologiques. Il existe une proposition visant à élargir cette équipe.

[Retour à la section Technologies de l'information et des communications](#)

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

Objectif : C.1 Les employés sont conscients des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans les communications

- Une base de référence pour la sensibilisation à l'accessibilité dans les communications a été établie, à partir de laquelle les progrès futurs pourront être mesurés.
- La communication sur l'accessibilité est partagée par :
 - un espace web dédié;
 - des messages au nom des champions ministériels;
 - l'infolettre ministérielle;
 - des messages ciblés.

- De la formation obligatoire a été introduite pour s'assurer que les employés et les gestionnaires possèdent les compétences nécessaires pour créer des documents MS Word et MS PowerPoint accessibles.

Objectif : C.2 Les clients et les employés ont facilement accès à tous les produits de communication

- Un plan d'action visant à assurer l'accessibilité du contenu web a été développé.
- Des conseils généraux sur la création de produits de communication accessibles ont été élaborés en consultation avec des PSH et ont été promus auprès de tout le personnel.
- Notre équipe web a été formée pour examiner l'accessibilité de nos pages web et corriger les problèmes constatés.

Objectif : C.3 Réduire la stigmatisation associée à l'accessibilité

- Nos champions ministériels de l'accessibilité ont joué un rôle important dans la réduction de la stigmatisation tout au long de 2023 :
 - en soutenant le Réseau de l'accessibilité composé d'employés en situation de handicap de Pêches et Océans Canada (MPO) et leurs alliés;
 - en faisant la promotion de journées de reconnaissance liées à l'accessibilité, telle que la Journée internationale des personnes en situation de handicap et d'autres journées, qui mettent en lumière différentes communautés de PSH;
 - en faisant une campagne d'accessibilité visant à éduquer et à inspirer un changement de culture au sein du ministère;
 - en célébrant la Semaine nationale de l'accessibilité par des communications et des événements qui favorisent l'éducation des différents types de handicaps.
- Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada a été promu dans tout le ministère via divers canaux de communication.

[Retour à la section Communications](#)

Acquisition de biens, de services et d'installations

Objectif : P.1 Les employés et les entrepreneurs sont conscients des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans l'acquisition de biens, de services et d'installations

- La microsérie d'apprentissage offerte par l'École de la fonction publique du Canada a été identifiée et rendue obligatoire pour tous les employés.
- Des séances d'information, élaborées par le ministère ont été créées et offertes au personnel du MPO sur une base mensuelle.
- La région des Maritimes a offert et promu l'apprentissage sur les processus d'approvisionnement accessibles.

Objectif : P.2 Les contraintes liées à la production de rapports sont éliminées

Un groupe de travail a été créé pour identifier le(s) rapport(s) et les données disponibles.

Objectif : P.3 Les documents d'appel d'offres sont entièrement accessibles et utilisables par les personnes en situation de handicap et comportent un libellé contractuel qui décrit les responsabilités contractuelles du gouvernement du Canada à l'égard de l'acquisition accessible

Des mises à jour aux gabarits de documents sont en cours à Services Publics et Approvisionnement Canada, afin de s'assurer qu'ils soient accessibles et qu'ils respectent les critères définis par le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada.

[Retourner à la section Acquisition](#)

Conception et prestation des programmes et services

Objectif : D.1 Les employés sont conscients des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans la conception et la prestation des programmes et des services

- La microsérie d'apprentissage offerte par l'École de la fonction publique du Canada a été identifiée et rendue obligatoire pour tous les employés.
- Une formation interne sur l'évaluation des politiques, des lignes directrices, des programmes et des services en matière d'accessibilité a été élaborée et sera offerte en 2024.

Objectif : D.2 Les clients et les employés ont accès à des programmes et des services sans obstacle

- [Le Guide pour l'application de l'optique d'accessibilité aux politiques, lignes directrices, programmes et services](#) (disponible uniquement sur le réseau du MPO) a été élaboré et publié comme première étape dans l'évaluation de l'accessibilité de l'ensemble des politiques, lignes directrices, programmes et services afin d'identifier comment le ministère peut être plus accessible, inclusif et se conformer aux nouvelles normes d'accessibilité.
- Un cadre a été développé et publié pour permettre le dépôt d'un dossier de prise en compte de l'accessibilité et une justification de l'inclusion ou de la non-inclusion pour toutes les politiques, lignes directrices, services et programmes.

[Retour à la section Conception et Prestation de Programmes et Services](#)

Transports

Objectif : T.1 Les employés sont conscients des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans le domaine des transports

Des séances d'information qui seront mises à l'essai sont en cours d'élaboration.

Objectif : T.2 Les clients et les employés ont facilement accès aux places de stationnement offertes dans les lieux de travail et les espaces publics appartenant ou loués par le gouvernement fédéral

- Des lignes directrices provisoires pour le stationnement et une révision de la politique de stationnement sont en cours.
- Une liste de contrôle pour évaluer l'accessibilité du stationnement est en cours d'élaboration.

Objectif : T.3 Les employés ont accès à un mode de transport accessible pour accomplir leur travail

La Garde côtière canadienne prend en compte l'accessibilité dans la conception des navires dans le cadre du processus de renouvellement et d'acquisition de la flotte. Par exemple, l'agencement des consoles, la disposition des sièges et la construction des pare-brise de la dernière classe de canots de sauvetage ont été repensés pour tenir compte des différentes exigences physiques.

[Retour à la section Transports](#)

Annexe 2 : Informations sur les types d'obstacles signalés à travers le processus de rétroaction et d'autres canaux

[Retour à la section Rétroaction](#)

Les types d'obstacles signalés à travers le processus de rétroaction

5 étaient des obstacles d'attitude liés principalement au manque de soutien des gestionnaires et à l'obtention de mesures d'adaptation acceptables.

7 étaient des obstacles organisationnels liés :

- aux pratiques de dotation;
- au modèle de travail hybride commun;
- au processus d'obtention de mesures d'adaptation;
- à l'écart entre le congé de décès et les prestations d'invalidité pour les personnes souffrant d'angoisse mentale due au deuil.

Tous ces obstacles ont été abordés (voir [Comment traitons-nous les obstacles ?](#)), à l'exception d'un seul qui est encore en cours d'examen.

12 étaient des obstacles d'ordre physique principalement liés :

- à l'absence de caractéristiques d'accessibilité spécifiques dans certains bâtiments;
- à l'accès à des toilettes accessibles et non genrées;
- aux espaces de stationnement accessibles.

4 de ces obstacles ont été abordés (voir [Comment traitons-nous les obstacles ?](#)). Les autres sont encore en cours d'examen.

7 étaient des obstacles technologiques liés :

- aux périphériques informatiques;
- aux problèmes d'accessibilité dans le logiciel de sécurité ministériel;
- à la difficulté d'utilisation des fonctionnalités d'accessibilité sur diverses plateformes.

5 de ces obstacles ont été abordés (voir [Comment traitons-nous les obstacles ?](#)). Les autres sont encore en cours d'examen.

1 était un obstacle de communication liée à l'utilisation d'acronymes dans les documents.

Cet obstacle a été abordé (voir [Comment traitons-nous les obstacles ?](#)).

Les types d'obstacles signalés par le biais du questionnaire sur l'expérience des employés

- **Attitudes (26 %)** – (comment les gens traitent les PSH, par exemple en ayant des opinions biaisées ou des préjugés).
- **Politiques (25 %)** – (comment les politiques affectent différemment les PSH, par exemple la façon courante dont les activités commerciales sont menées, qui nuit à la pleine participation des PSH).
- **Obstacles physiques (17 %)** – (concerne l'environnement bâti, par exemple l'absence de portes automatiques ou un éclairage faible).

[Retourner à la section Rétroaction](#)

Thèmes courants émergeant de la rétroaction reçue

La déclaration volontaire ne reflète pas précisément le nombre de PSH employées au MPO

Seulement 56 % des employés en situation de handicap ayant complété le Questionnaire se sont réellement auto-identifiés dans le système de gestion des ressources humaines (SGRH) du ministère ou à travers le formulaire de déclaration volontaire. Cela laisse supposer que les informations contenues dans le SGRH n'indiquent peut-être pas correctement le nombre de PSH au sein du ministère.

Les PSH ont le plus souvent répondu qu'elles ne s'identifiaient pas formellement parce qu'elles pensaient que cela pourrait nuire à leur carrière, ou à la manière dont leurs collègues et leurs supérieurs les traitent.

On sait que le formulaire de déclaration volontaire actuel doit être amélioré. Les employés pourraient ne pas trouver d'options correspondant à leur situation dans le formulaire, et il est prouvé que les employés ne complètent pas ou ne mettent pas à jour les informations relatives la déclaration volontaire chaque fois qu'ils changent de ministère.

Cette information démontre que nous devons faire davantage pour que les PSH soient rassurées que nous ne partagerons pas leurs informations avec leurs collègues ou leurs gestionnaires. Nous devons également trouver un meilleur moyen de recueillir ces informations. Le Secrétariat du Conseil du Trésor travaille à l'élaboration d'un nouveau formulaire et d'une nouvelle plateforme qui permettront de recueillir en toute sécurité les données de déclaration volontaire indépendamment du ministère, ce qui devrait rendre l'information plus précise.

Les employés ne signalent pas toujours les obstacles

Seulement 31 % des employés en situation de handicap qui ont rencontré des obstacles les ont signalés. Les autres n'ont pas signalé les obstacles qu'ils ont rencontrés pour les raisons suivantes :

- ils ne pensaient pas que cela ferait une différence, ou signaler les obstacles dans le passé n'a fait aucune différence (35 %);
- ils ne savaient pas comment ou ne pensaient pas qu'il existait un moyen d'éliminer l'obstacle (27 %);
- ils ne voulaient pas s'identifier comme une PSH en situation de handicap (20 %).

La majorité (63 %) des employés qui ont signalé des obstacles en ont informé leurs gestionnaires ou superviseurs. Seulement 2 % ont signalé les obstacles auprès du Secrétariat de l'accessibilité. 47 % ont dit que les obstacles qu'ils ont signalés restent non résolus.

Cette information suppose que les employés et les gestionnaires ne sont pas encore conscients du rôle du Secrétariat de l'accessibilité.

La mise en œuvre du modèle de travail hybride commun a eu un impact différent sur les PSH

L'impact de la mise en œuvre du modèle de travail hybride commun et du retour au travail a été différent chez les PSH et chez les personnes sans handicap. Les employés ont déclaré qu'ils étaient en mesure d'aménager leur environnement de travail pour répondre à leurs propres besoins lorsqu'ils travaillaient de la maison. Sur le lieu de travail, il leur a fallu déployer des efforts et de la persévérance pour obtenir les mesures d'adaptation dont ils bénéficiaient à la maison. Comme les personnes en situation de handicap ont souvent une énergie limitée, certaines d'entre elles ont estimé que le fait de se rendre au bureau « épuisait » l'énergie qu'elles auraient pu dépenser au travail ou dans leur vie personnelle. Elles se sentaient aussi davantage en contrôle de leur vie privée en ce qui concerne leur handicap. Enfin, les réunions obligatoires en personne ont créé des obstacles pour certains employés. Étant donné l'importance qu'a accordée la haute direction de la fonction publique au retour au travail, les gestionnaires de première ligne ont peut-être jugé que l'obligation de retourner au bureau était plus importante que la nécessité de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des employés en situation de handicap.

Pour résoudre ce problème, nous avons fourni aux gestionnaires des conseils sur la manière de gérer les mesures d'adaptation et nous avons veillé à ce que les PSH ne soient pas injustement affectés par le nouveau modèle de travail hybride. Les gestionnaires ont reçu ces informations de la part des champions ministériels de l'accessibilité.

Des attitudes négatives à l'égard des handicaps et des mesures d'adaptation existent encore parmi les gestionnaires

Certains employés ont eu du mal à obtenir les mesures d'adaptation nécessaires parce que leurs gestionnaires :

- étaient peu coopératifs, avaient des attitudes négatives et utilisaient un langage négatif lorsque les employés demandaient des mesures d'adaptation, notamment en utilisant des mots comme « paresse »;
- exigeaient et/ou partageaient des copies du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada sans le consentement de l'employé;
- demandaient plus d'informations médicales que nécessaire;
- faisaient passer les employés par beaucoup d'étapes compliquées pour prouver qu'ils avaient besoin des mesures d'adaptation.

Il est essentiel de veiller à ce que tous les gestionnaires comprennent leur rôle en matière de mesures d'adaptation pour leurs employés en situation de handicap. Bien que le *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025* aborde la promotion du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et des idées générales sur la stigmatisation et l'inclusion, il ne traite pas spécifiquement de l'obtention de mesures d'adaptation comme étant un obstacle qui empêche les personnes en situation de handicap de participer pleinement et à leur plein potentiel. Cette question devrait être incluse dans le prochain *Plan d'action sur l'accessibilité* en 2025.

[Retourner à la section Rétroaction](#)

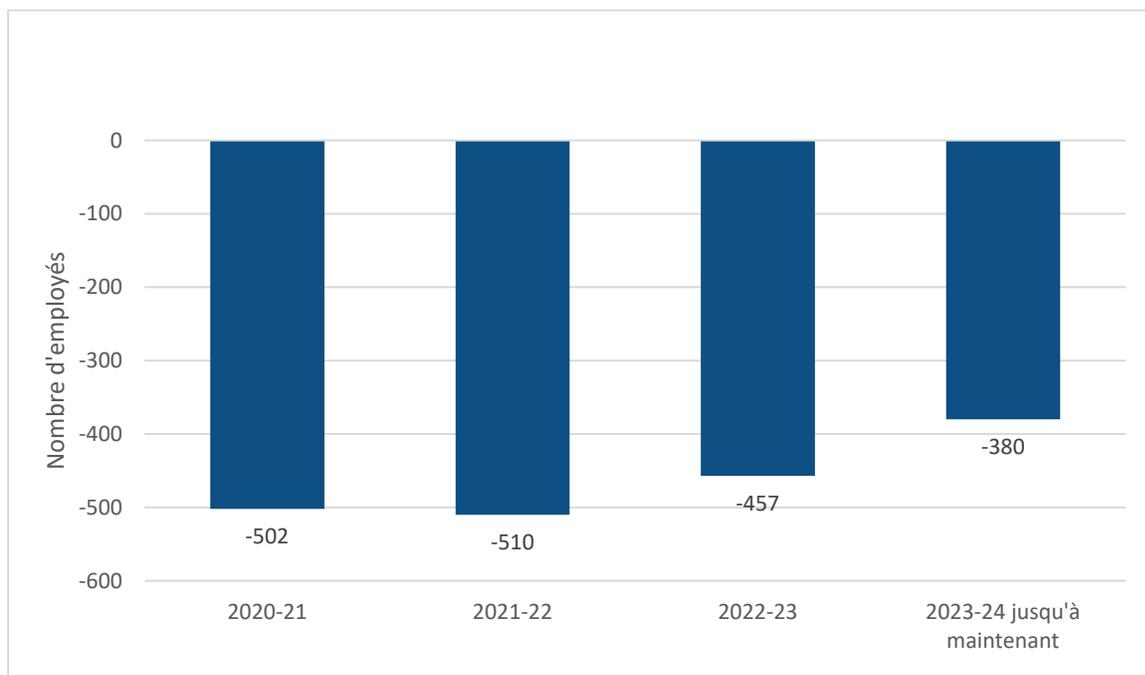
Annexe 3 : Indicateurs simples de progrès en matière d'accessibilité

Pour nous assurer que nous nous améliorons continuellement, nous avons mis au point cinq indicateurs permettant de faire le suivi du progrès global au fil du temps.

Représentation : réduisons-nous l'écart de représentation des personnes en situation de handicap (PSH) au sein du MPO ?

Idéalement, le pourcentage de PSH employées au MPO devrait être au moins aussi élevé que la disponibilité au sein de la main-d'œuvre. Cela se traduirait par un écart de représentation de zéro employé.

Figure 11 :Écart de représentation des PSH au MPO

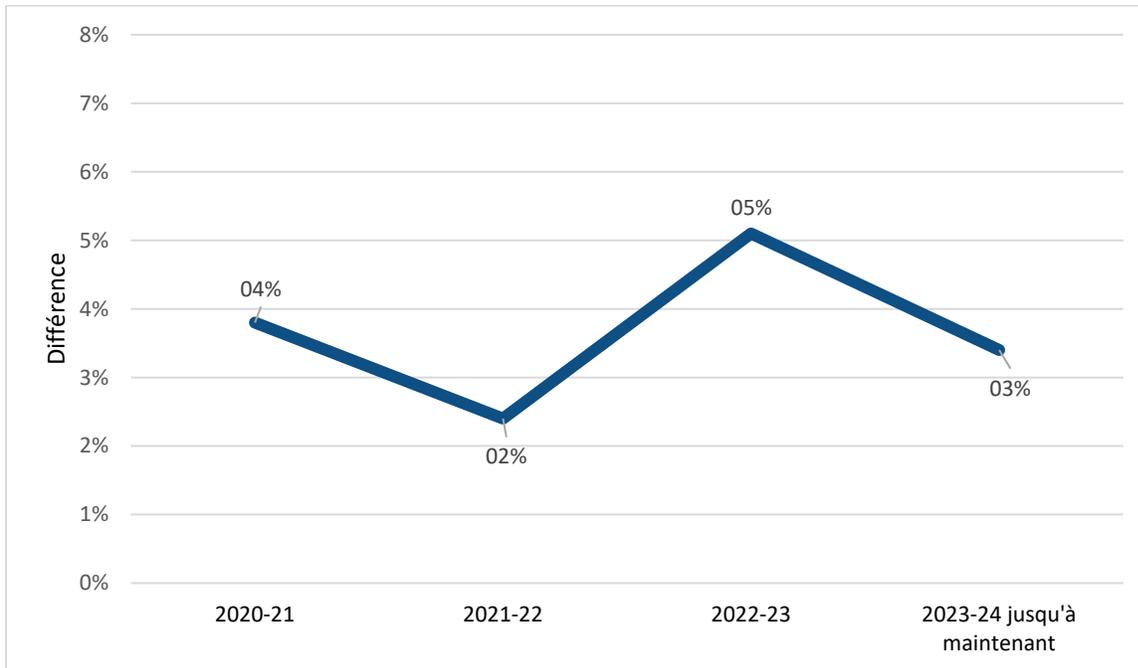


Source : Banque de données des ressources humaines du MPO, données provenant du système de gestion des ressources humaines du MPO.

Promotion : Les PSH sont-elles promues aussi souvent que les autres membres du personnel du MPO ?

Idéalement, les PSH seraient promues au même rythme que les autres, ce qui se traduirait par une différence de zéro.

Figure 12 : Différence des taux de promotion entre les PSH et l'ensemble de la main-d'œuvre du MPO

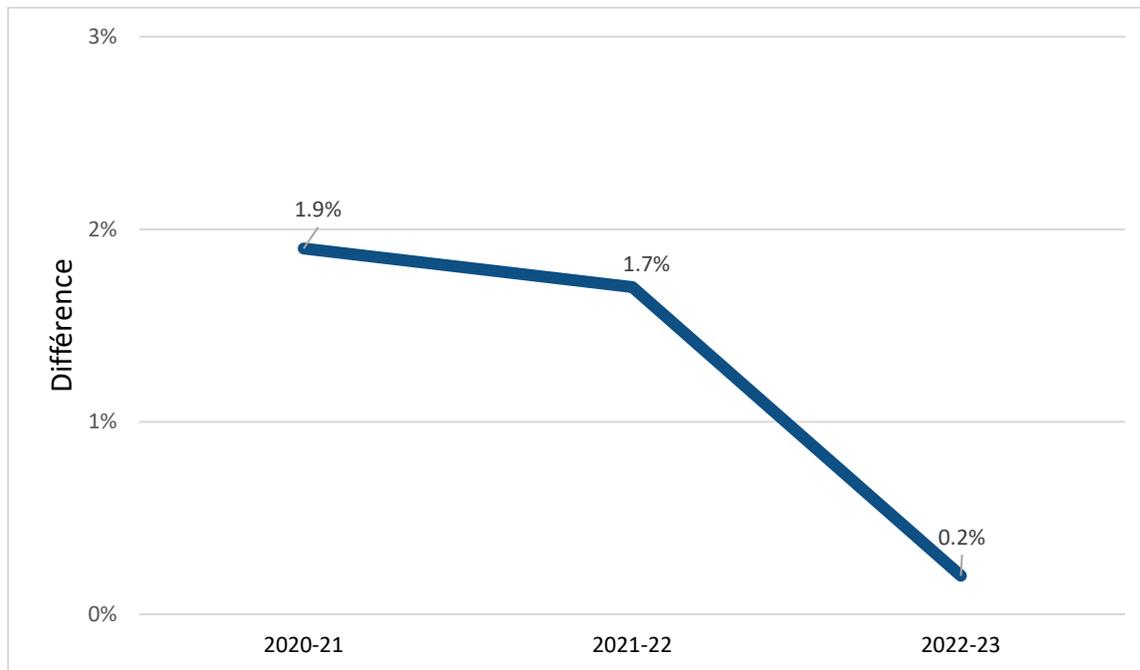


Source : Banque de données des ressources humaines du MPO, données provenant du système de gestion des ressources humaines du MPO.

Maintien en poste : Les PSH quittent-elles le ministère plus souvent que les autres employés du MPO ?

Idéalement, les PSH auraient les mêmes chances et la même expérience que les autres et ne seraient pas plus susceptibles de partir que les autres, ce qui se traduirait par une différence de zéro.

Figure 13 : Différence de taux de départ entre les PSH et l'ensemble de la main d'œuvre du MPO

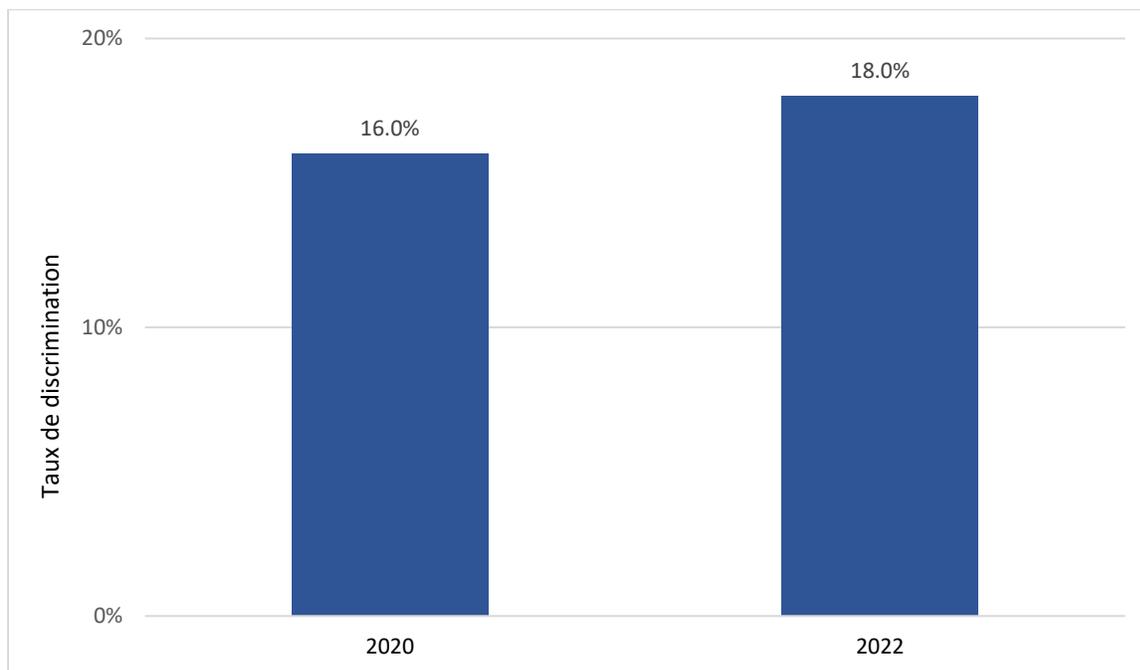


Source : Banque de données des ressources humaines du MPO, données provenant du système de gestion des ressources humaines du MPO.

Inclusion : Les PSH se sentent-elles victimes discrimination ?

Idéalement, il n'y aurait aucune discrimination au MPO et ce taux serait de zéro.

Figure 14 : Taux de discrimination à l'égard des PSH au MPO

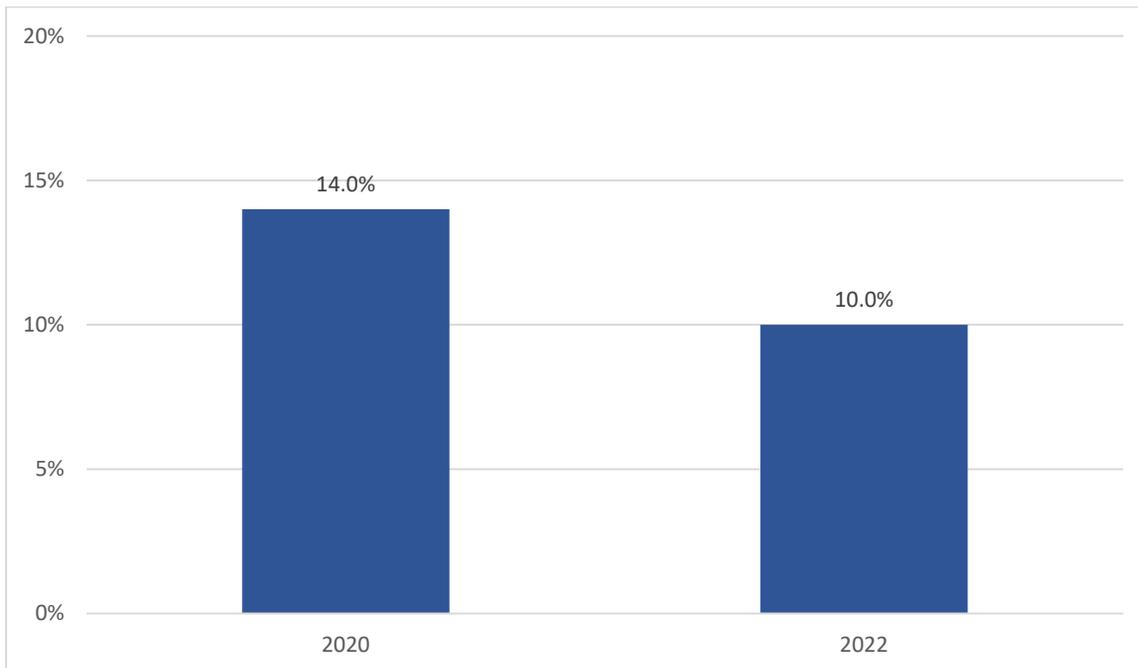


Source : Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux des PSH de Pêches et Océans Canada qui ont répondu à la question 64 : Après avoir lu attentivement la définition de la discrimination, au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de discrimination au travail ?

Mesures d'adaptation : Combien de PSH estiment que les problèmes d'accessibilité et de mesures d'adaptation ont eu un impact négatif sur leur carrière ?

Idéalement, toute personne ayant besoin de mesures d'adaptation en bénéficierait, le MPO serait entièrement accessible et ce chiffre correspondrait à zéro.

Figure 15 : PSH du MPO qui disent que les problèmes d'accessibilité ou de mesures d'adaptation ont eu un impact négatif sur leur carrière



Source : Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux des PSH de Pêches et Océans Canada qui ont répondu à la question 43d : Dans quelle mesure estimez-vous que les éléments suivants ont nui à la progression de votre carrière au sein de la fonction publique fédérale au cours des 12 derniers mois ? Problèmes d'accessibilité ou d'adaptation ?

[Retour à la section Conclusions et leçons apprises](#)