



Plan d'action sur l'accessibilité **2022-2025**

Cette publication décrit le Plan d'action sur l'accessibilité du MPO pour 2022-2025.

This document is also available in English under the title: Accessibility Action Plan 2022-2025 - Shaping our Accessible Future

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de Pêches et Océans Canada.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

Pêches et Océans Canada - Direction générale des Affaires publiques

200 rue Kent

13e étage est

Ottawa ON K1A 0E6

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

No de cat. Fs1-95F-PDF (fichier PDF, français) ISSN 2817-1586

Pêches et Océans Canada. 2024. Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025. Plan d'action sur l'accessibilité ... (Canada. Ministère des pêches et des océans). 79 p.

Dans ce document

• Messages de nos dirigeants	3
• Contexte	8
• Qu'est-ce que cela signifie pour notre Ministère?	12
• Créer notre avenir accessible avec détermination et force	14
• En route vers 2025 Passer de la parole à l'action	16
• Mesurer les progrès et obtenir des résultats	18
• Une invitation à passer l'action	50
• Annexe A - Mesure des résultats	52
• Annexe B – Statistiques	61

Messages de nos dirigeants

Engagement de la sous-ministre et du sous ministre délégué en matière d'accessibilité

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la Loi) vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1er janvier 2040. La Loi exige que toutes les organisations sous réglementation fédérale adoptent une approche proactive et systémique pour relever, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. En outre, les ministères doivent préparer et publier leur premier plan d'action sur l'accessibilité d'ici le 31 décembre 2022. Conformément à notre engagement d'offrir un milieu de travail accessible, diversifié et inclusif et notre promesse d'éliminer les obstacles qui empêchent les personnes handicapées de travailler et de s'épanouir au sein de notre Ministère, nous sommes heureux de vous présenter le tout premier *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025 – Créer notre avenir accessible*.

En réponse à la Loi, le gouvernement du Canada a lancé en 2019 *Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*, une feuille de route pour préparer les ministères à donner l'exemple et à apporter des changements mesurables en matière d'accessibilité dans les années à venir. La création d'un milieu de travail accessible est à la fois une exigence et une occasion à saisir. Guidé par *Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* (la Stratégie) et en conformité avec la Loi, Pêches et Océans Canada et la Garde côtière canadienne ont travaillé en concertation et collaboration avec les principaux intervenants des directions générales et des régions, les employés en situation de handicap, les réseaux d'employés, les employés qui ont un intérêt direct dans la création d'un milieu de travail accessible, les gestionnaires et les agents négociateurs à chaque étape de l'élaboration du plan d'action afin de comprendre les enjeux et de s'assurer que les mesures proposées s'appuient sur des expériences vécues. À l'avenir, nous continuerons à consulter nos partenaires et à collaborer avec eux sur tous les aspects de l'accessibilité, notamment les plans d'action, les évaluations, la conception et la prestation de programmes et de services, et l'acquisition de nouvelles technologies, pour ne citer que quelques exemples.

Pêches et Océans Canada s'emploie à promouvoir le recrutement, le perfectionnement, le maintien en poste et la réussite des personnes en situation de handicap et adhère au principe selon lequel la diversité enrichit notre organisation.

La pandémie mondiale de COVID-19 nous a obligés à offrir des options de travail flexibles, dans la mesure du possible, et à réfléchir de façon novatrice à la manière et au lieu où le travail peut être effectué efficacement. La pandémie a été l'occasion de réfléchir aux nombreuses réussites découlant de l'instauration de formules de travail flexibles, notamment des horaires variables qui tiennent compte des situations personnelles. Ces changements ont également nécessité de réfléchir aux besoins des personnes en situation de handicap. Nous avons été amenés à reconnaître que de nombreux besoins de base pour des mesures d'adaptation, au fil des ans, auraient pu être facilement acceptés et satisfaits, et auraient également modifié de manière véritable les expériences au sein de l'organisation. Moins d'obstacles et de difficultés auraient contribué à un environnement de travail plus positif.

C'est avec humilité que nous apprenons des erreurs du passé et que nous nous efforçons de faire mieux à l'avenir. L'accessibilité doit faire partie intégrante de la manière dont nous accomplissons notre travail quotidien en tant que fonctionnaires. L'inclusion garantit que tous les individus sont en mesure de jouer un rôle essentiel dans la réussite globale du Ministère. En créant un milieu de travail accessible, diversifié et inclusif, nous reflétons la diversité des Canadiens que nous servons.

Chacun d'entre nous a la responsabilité d'incarner l'essence du plan d'action. Nous jouons tous un rôle actif dans la création d'une organisation totalement accessible, exempte de discrimination et d'oppression à l'égard des personnes qui ont besoin de mesures d'adaptation, en remettant en question nos propres préjugés et en créant un environnement dans lequel les personnes en situation de handicap se sentent autonomes et en sécurité. Nous vous encourageons à manifester votre soutien en donnant vie aux actions énoncées dans le plan, à mesure que nous nous rapprochons du service public auquel nous aspirons; soyons des chefs de file de l'accessibilité.

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration du *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025 – Créer notre avenir accessible*, pour leur détermination et leur collaboration en faveur d'un dialogue ouvert et honnête sur l'accessibilité. Votre courage et votre dévouement provoquent des changements durables au sein de notre organisation.



Annette Gibbons
Sous-ministre
Pêches et Océans Canada



Kevin Brosseau
Sous-ministre délégué
Pêches et Océans Canada

Avant-propos du champion

En tant que champion de l'accessibilité, je suis heureux de vous présenter le premier *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025 – Créer notre avenir accessible*, qui célèbre la volonté de notre Ministère à offrir un avenir meilleur à tous les employés. Si nous avons pris des mesures pour jeter les bases des progrès à réaliser, il reste encore beaucoup à faire pour accroître l'accessibilité dans le milieu de travail.

Les personnes en situation de handicap font partie intégrante de nos communautés et de nos milieux de travail au Canada. Pendant trop longtemps, les personnes handicapées se sont heurtées à des obstacles qui les empêchaient de travailler et de s'épanouir dans la fonction publique. Il est temps de changer la culture. Donner la priorité à l'accessibilité n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est essentiel pour notre vision d'un service public exempt d'obstacles d'ici 2040.

Les circonstances extraordinaires que la pandémie de COVID-19 a présentées nous montrent que les questions d'accessibilité ne sont pas seulement une préoccupation pour les personnes en situation de handicap. Nous sommes tenus de réfléchir à l'accessibilité sous d'autres angles.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* modifie considérablement la façon dont le gouvernement du Canada aborde l'accessibilité et améliore la participation pleine et égale de chaque Canadien. Conformément à *Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* et pour donner suite à la Loi, le Ministère ne se contente pas de discuter de l'accessibilité, mais prend des mesures mesurables afin d'éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap.

Ce plan global nous permet à tous d'œuvrer en faveur d'une main-d'œuvre diversifiée et accessible, et d'un milieu de travail accessible. Pour avoir une incidence véritable, les mesures que nous prenons doivent se faire sentir dans l'ensemble du Ministère. Le plan s'appuie sur nos points forts, précise nos objectifs et trace la voie à suivre.

Il définit les actions que nous entreprenons pour mobiliser les employés et la direction, consolider nos assises, relever et éliminer les obstacles, et susciter un changement de culture.

Je souhaite exprimer ma reconnaissance envers toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration du *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025 – Créer notre avenir accessible*, ainsi qu'à vous tous pour votre dévouement sans faille dans la mise en œuvre du plan. Je crois que notre engagement à l'égard de l'accessibilité et les efforts constants que nous investissons pour promouvoir l'inclusion, ainsi qu'un dialogue ouvert, nous aideront à parvenir à une main-d'œuvre et un milieu de travail accessibles, respectueux et équitables. Je vous encourage tous à prendre connaissance de ce plan d'action et à trouver le rôle que vous avez à jouer pour contribuer à sa mise en œuvre et à son succès.



Mario Pelletier
Champion de l'accessibilité

Mot de la présidente du Réseau de l'accessibilité

Pour la première fois dans l'histoire de la fonction publique fédérale, l'accessibilité et les handicaps sont reconnus par des plans d'action concrets dans l'ensemble du gouvernement du Canada. Cela marque un nouveau départ pour les employés en situation de handicap qui ont des besoins en matière d'accessibilité. On offre l'espoir d'un accès équitable, des possibilités et la reconnaissance des contributions que les personnes en situation de handicap apportent chaque jour dans le milieu de travail. Il ne fait aucun doute que de multiples mesures devront être prises d'ici 2040 si l'on veut devenir un milieu de travail exempt d'obstacles. Certains problèmes peuvent être facilement résolus, tandis que d'autres peuvent nécessiter un engagement à long terme. Cela signifie que notre rôle de défenseur n'est pas encore terminé. Nous serons les premiers à mettre à l'essai les mesures envisagées et prises dans le cadre du *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025 – Créer notre avenir accessible*. Votre participation aux groupes de discussion et votre retour d'information sur l'incidence du plan d'action sont essentiels à la concrétisation des améliorations futures.

En tant que présidente du Réseau de l'accessibilité, je souhaite vous encourager à jouer un rôle et à vous faire entendre, car nous avons la possibilité d'avoir une incidence positive sur l'avenir, pour nous-mêmes et pour les autres.

Moira R. Burhoe

Présidente, Réseau de l'accessibilité



La *Loi canadienne sur l'accessibilité*

Depuis juillet 2016, le gouvernement du Canada a consulté plus de 6 000 Canadiens afin de déterminer ce qu'un Canada accessible signifiait pour eux. Ces consultations ont permis de mettre au point le *projet de loi C-81 : Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles*, qui a été déposé en juin 2018. La *Loi canadienne sur l'accessibilité* a reçu la sanction royale le 21 juin 2019 et est entrée en vigueur le 11 juillet 2019.

Lorsque la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la Loi) a reçu la sanction royale, un élément supplémentaire du cadre des droits de la personne du Canada a été instauré pour veiller à l'égalité des personnes en situation de handicap au Canada en créant un Canada exempt d'obstacles par la détermination, l'élimination et la prévention systématiques des obstacles à l'accessibilité chaque fois que les Canadiens interagissent avec le gouvernement du Canada et pour les employés de la fonction publique.

- Plus de **6 millions** de Canadiens âgés de 15 ans et plus **ont un handicap**
- **Moins de 60 %** des personnes en situation de handicap âgées de 25 à 64 ans **occupent un emploi**
- Les Canadiens qui ont des handicaps légers **gagnent 12 % moins** que la population générale et ceux qui ont des handicaps graves **gagnent 51 % moins** et sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté

Source: [Site Web du gouvernement du Canada](#)

Principes

La Loi doit être mise en œuvre conformément aux principes suivants :

- Toute personne doit être traitée avec dignité.
- Toute personne doit avoir les mêmes chances d'épanouissement.
- Toute personne a droit à une participation pleine et égale dans la société.
- Toute personne doit avoir concrètement la possibilité de prendre des décisions pour soi-même, avec ou sans aide.
- Les lois, les politiques, les programmes, les services et les structures doivent tenir compte de l'intersection des différents types d'obstacles et de discrimination.

- Les personnes en situation de handicap doivent participer à l'élaboration et à la conception des lois, des politiques, des programmes, des services et des structures.
- Les normes et règlements en matière d'accessibilité doivent être établis dans le but d'atteindre le niveau d'accessibilité le plus élevé possible.

Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada

Dans l'esprit de la vision d'un Canada véritablement accessible, le premier ministre a nommé Yazmine Laroche au poste de Sous-ministre à l'Accessibilité au sein de la fonction publique et a créé le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique (BAFP), qui a pour mission de créer la Stratégie « Rien sans nous » pour la fonction publique du Canada.



• Figure A - Version texte

Graphique expliquant la mise en œuvre de la Stratégie d'accessibilité - Faits saillants de 2021

- Premièrement :
 - La stratégie d'accessibilité a été lancée en 2019 avec pour objectifs les suivants :
 - aider la fonction publique à donner l'exemple en matière d'accessibilité
 - préparer les organisations à l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*
- Deuxièmement :
 - La stratégie sur l'accessibilité comporte cinq domaines prioritaires :
 - emploi
 - environnement bâti
 - technologie
 - services
 - culture
- Troisièmement :
 - Potentiel
 - Les employés en situation de handicap sont sous-représentés au sein de l'effectif de la fonction publique fédérale, ne représentant que 5,2% des employés, malgré une disponibilité de 9%
- Quatrièmement :
 - Des obstacles à l'accessibilité sont présents dans des domaines clés :
 - Obstacles physiques dans les espaces de travail et les points de services
 - Obstacles technologiques dans les documents, les outils, les plateformes et les systèmes
 - Obstacles comportementaux dans les cultures, les mentalités et les attitudes en milieu de travail
- Cinquièmement :
 - Exemples des nouvelles initiatives pour recruter, maintenir en poste et promouvoir l'intégration des employés en situation de handicap :
 - Nouvelles cibles pour les carrières dans les domaines suivants : économie et science sociales (EC), sciences numériques et informatiques (CS/TI), analyse financière (AF)
 - Embauche de 55 stagiaires dans 28 organisations dans le cadre du Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap
 - Nouveaux programmes de perfectionnement pour accroître la diversité et l'inclusion : programme Mentorat Plus et programme de perfectionnement en leadership Mosaïque

Source : [Site Web du gouvernement du Canada](#)

Qu'est-ce que cela signifie pour le ministère?

Nous sommes tenus de :

- préparer et publier des plans d'accessibilité;
- instaurer un processus de rétroaction;
- préparer et publier des rapports d'étape.

Plans d'action sur l'accessibilité

- Préparer en consultation avec les personnes en situation de handicap (internes et externes), et publier sur nos sites Web un plan triennal pour identifier, supprimer et prévenir les obstacles dans les domaines prioritaires :
 - emploi; ◦ communication; ◦ conception et prestation des programmes et services; ◦ technologies de l'information et de la communication; ◦ approvisionnement de biens, services et installations; ◦ transports; ◦ milieu bâti.
- Mettre à jour nos plans d'action tous les trois ans
- Suivre la dernière version des [Règles pour l'accessibilité des contenus Web \(WCAG\), niveau AA](#)
- Rendre les plans d'accessibilité disponibles dans des formats alternatifs sur demande

Processus de rétroaction

- Établir et publier sur nos sites Web un processus de rétroaction concernant la mise en oeuvre du plan d'action sur l'accessibilité, qu'elles soient anonymes ou non. Nous devons : ◦ accuser réception si les personnes laissent leur nom; ◦ accepter les commentaires des plateformes que nous utilisons pour communiquer avec le public.
- Suivre la dernière version des [Règles pour l'accessibilité des contenus Web \(WCAG\), niveau AA](#)
- Rendre le processus de rétroaction disponible dans des formats alternatifs sur demande

Rapports d'étapes

- Préparer en consultation avec les personnes en situation de handicap (internes et externes), et publier régulièrement des rapports d'étapes sur la mise en oeuvre du plan d'accessibilité et sur la manière dont la rétroaction est prise en compte au premier et au deuxième anniversaires de chaque plan d'accessibilité • Suivre la dernière version des [Règles pour l'accessibilité des contenus Web \(WCAG\), niveau AA](#)
- Rendre les rapports d'étapes disponibles dans des formats alternatifs sur demande

Créer notre avenir accessible avec détermination et force

Le *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025 – Créer notre avenir accessible* (le Plan) explique comment recenser, éliminer et prévenir les obstacles pour contribuer à l'atteinte de l'objectif d'un Canada accessible et exempt d'obstacles d'ici 2040. Le présent plan garantit que notre environnement, nos activités, nos programmes, nos services et nos produits sont accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap.

Les personnes en situation de handicap font partie intégrante de nos communautés et de nos milieux de travail au Canada et mettent à profit leurs expériences de vie à l'élaboration du plan, car elles sont les plus concernées par celui-ci. Le Ministère applique le principe de « *Rien sans nous* » : *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* en mettant à contribution les personnes en situation de handicap à chaque étape de la préparation de notre tout premier plan d'action sur l'accessibilité. La participation des personnes en situation de handicap est fondamentale pour l'élaboration d'un plan global. Cet effort est le premier du genre pour la fonction publique et il y a de nombreuses leçons à tirer et à adopter dans notre vision collective d'une main-d'œuvre et d'une organisation accessibles.

Le *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025* a été élaboré par l'équipe ministérielle sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, assistée d'une représentante du Réseau de l'accessibilité, en étroite collaboration avec les principaux intervenants des directions générales et des régions, les employés en situation de handicap, les réseaux d'employés, les employés qui ont un intérêt direct dans la création d'un milieu de travail accessible, les gestionnaires et les agents négociateurs. Le Plan s'inspire des séances de discussion approfondies, d'échanges vigoureux, ainsi que d'études et d'analyses.

Le Plan est un plan pluriannuel axé sur les résultats qui couvre les domaines prioritaires comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, les objectifs souhaités et les stratégies pour les atteindre. Il indique les bureaux de première responsabilité (BPR), les partenaires, les échéances, les mesures détaillées et sera mis à jour annuellement.

Besoin d'aide? - Si vous avez des questions ou si vous souhaitez faire part de vos commentaires sur le *Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025*, veuillez communiquer avec Mathieu Giroux, cadre supérieur responsable de la diversité et de l'inclusion, à l'adresse suivante : DFO.HREE-EERH.MPO@dfo-mpo.gc.ca

Notre vision audacieuse

En accord avec la vision et les principes de la stratégie *Rien sans nous* du gouvernement du Canada et dans le respect des exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, Pêches et Océans Canada (MPO) préconise les mêmes philosophies et valeurs pour son plan ministériel sur l'accessibilité.

Au cours des trois prochaines années, le MPO entend devenir un chef de file en matière d'accessibilité dans la fonction publique. Le Ministère éliminera les obstacles qui relèvent directement de lui et influencera l'élimination des obstacles qui sont indépendants de sa volonté, de sorte que les employés et les clients en situation de handicap puissent participer pleinement et équitablement à une main-d'œuvre et à une organisation inclusive et sans obstacle, où ils seront valorisés et respectés.

Pêches et Océans Canada est **résolu à promouvoir les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité et ses responsabilités législatives envers les clients, les employés, les personnes en situation de handicap et les Canadiens qui font affaire avec notre organisation**. Le Ministère saisit l'occasion d'apporter des changements véritables au fonctionnement de l'organisation.

Pêches et Océans Canada **se consacre au recrutement, à la formation et à la réussite des personnes en situation de handicap**. L'inclusion promet à toute personne de pouvoir jouer un rôle essentiel dans la réussite globale du Ministère.

Pêches et Océans Canada **s'engage à être une organisation diversifiée et représentative de la population qu'elle sert**. La mise en place d'un effectif et d'une organisation à la fois diversifiés et inclusifs profite aux employés et à la direction et nous permet de mieux atteindre nos priorités stratégiques.

Portrait de l'accessibilité

L'accessibilité est un cheminement et, dans l'esprit de la vision d'un MPO véritablement accessible, nous devons examiner l'état de l'accessibilité au sein de notre Ministère. Le MPO protège les trois océans du Canada et ses voies navigables, tout en offrant d'importantes possibilités économiques aux Canadiens et aux populations côtières. Pêches et Océans Canada et la Garde côtière canadienne (GCC) travaillent dans plus de 400 endroits d'un océan à l'autre, à la conception et à la prestation de programmes et de services aux Canadiens partout au pays, à l'achat de biens et de services auprès d'une diversité d'entreprises canadiennes et comptent ensemble 13 526 employés. Le Ministère est grandement décentralisé et une grande partie de la main-d'œuvre du MPO travaille dans des installations on traditionnelles comme des laboratoires scientifiques, des navires et des bateaux, des petites communautés et des ports. Cette réalité peut entraîner des difficultés dans l'application des normes d'accessibilité en raison de la nature du travail et de l'âge des infrastructures et des installations physiques.

MPO

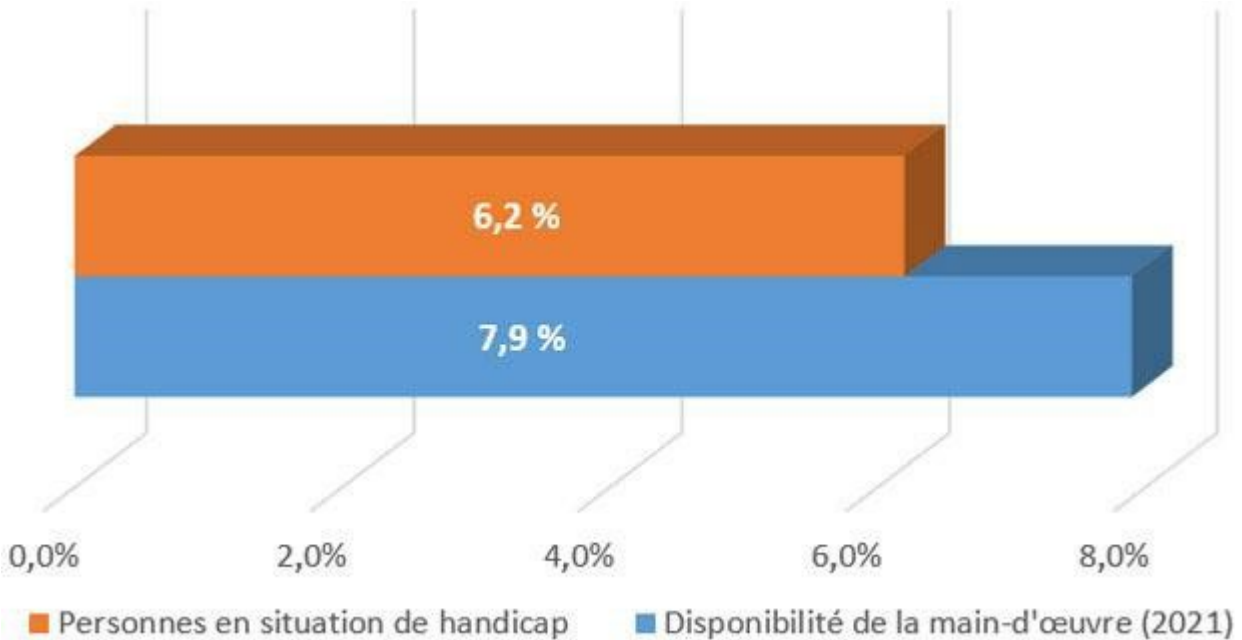
- 9 secteurs
- 7 régions

- 17 instituts de recherche, laboratoires, centres expérimentaux et bureaux répartis dans 7 régions du pays

GCC

- 4 régions
- Une flotte de navires, d'hélicoptères et une flotte de brise-glaces

En 2021, **6,2 %** des employés du MPO se sont identifiés comme des personnes en situation de handicap sur une disponibilité dans la population active de **7,9 %**, soit une différence de **-1,7 %**.



Source : PeopleSoft

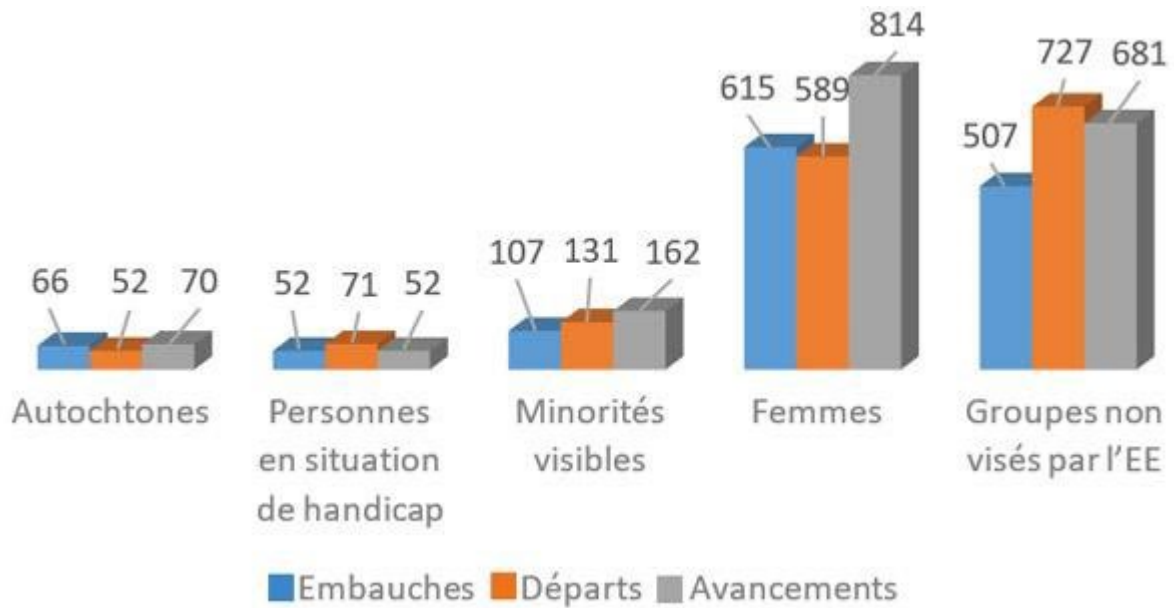
- **Figure 1** - Personnes en situation de handicap au MPO/GCC au 31 mars, 2022
- Personnes en situation de handicap ○ 6.2 %
- Disponibilité de main d'oeuvre (2021) ○ 7.9 %
- Différence de -1.7 %

Handicap

Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou nonet dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

Source : *Loi canadienne sur l'accessibilité*

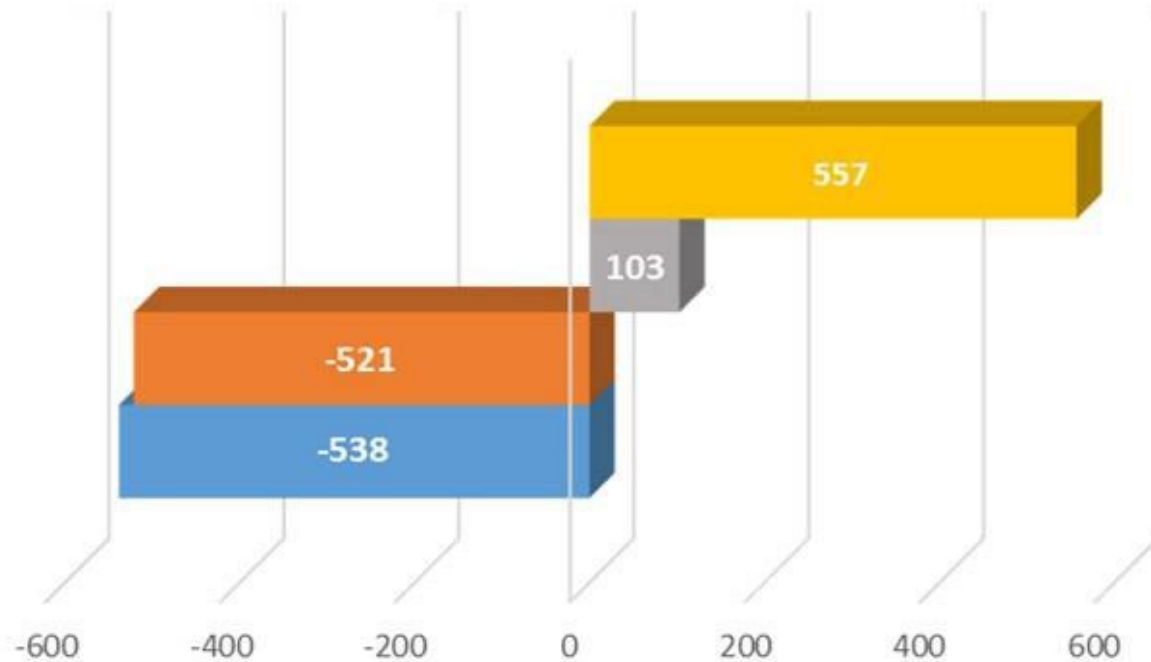
En 2021-2022, le taux de personnes en situation de handicap qui quittent (5 %) le Ministère est supérieur à celui des embauches (4 %)



Source : PeopleSoft

- **Figure 2** - Embauches, départs et avancements des groupes visés par l'équité en emploi au MPO/GCC 2021-2022
- Autochtones ◦ Embauches : 66 ◦ Départs : 52 ◦ Avancements : 70
- Personnes en situation de handicap ◦ Embauches : 52 ◦ Départs : 71 ◦ Avancements : 52
- Minorités visibles ◦ Embauches : 107 ◦ Départs : 131 ◦ Avancements : 162
- Femmes ◦ Embauches : 615
◦ Départs : 589
◦ Avancements : 814
- Groupes non visés par l'équité en emploi ◦ Embauches : 507 ◦ Départs : 727 ◦ Avancements : 681

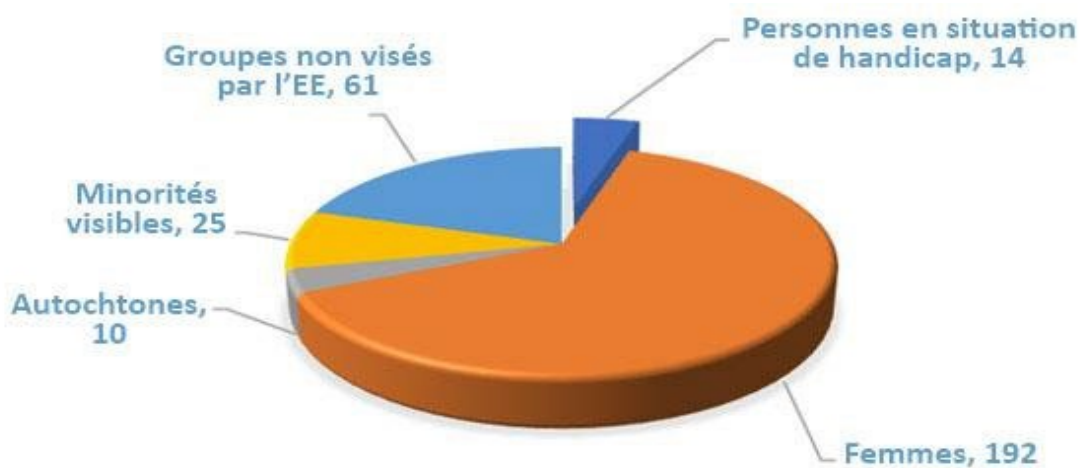
Au 31 mars 2022, l'écart pour les personnes en situation de handicap était de **-521**



Source : PeopleSoft

- **Figure 3** - Représentation des groupes visés par l'équité en emploi au Ministère en mars 2022
- Femmes : +557
- Autochtones : +103
- Personnes en situation de handicap : -521
- Minorités visibles : -538

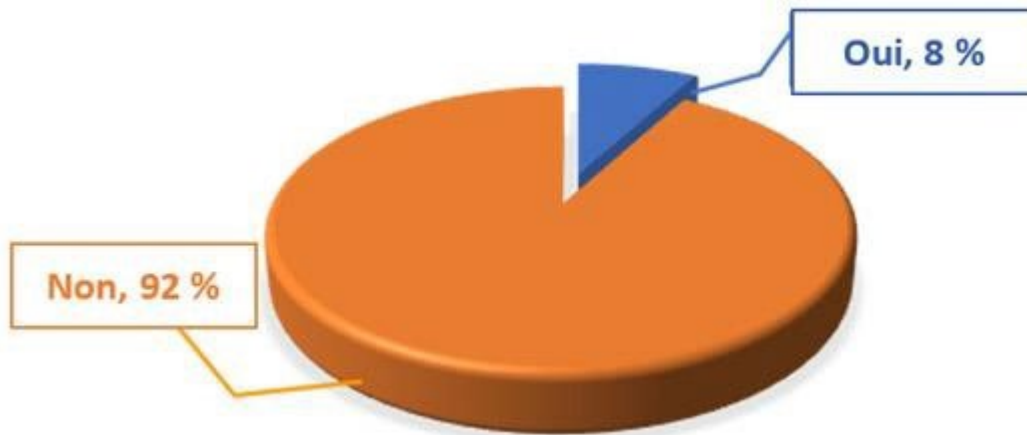
En 2020-2021, sur **302** plans de gestion des talents, **14** concernaient des employés en situation de handicap.



Source : PeopleSoft et application GRFP

- **Figure 4** - Plan de gestion des talents au MPO/GCC 2020-2021
- Femmes : 192
- Groupes non visés par l'équité en emploi : 61
- Minorités visibles : 25
- Personnes en situation de handicap : 14
- Autochtones : 10

En 2018-2020, seulement **8 %** des employés ont demandé des mesures d'adaptation.



Source : Résultats du sondage mené auprès des fonctionnaires fédéraux de Pêches et Océans Canada en 2020, question 88.

- **Figure 5** - Employés au MPO/GCC qui ont demandé des mesures d'adaptation en milieu de travail 2018-2020
- Oui : 8 %
- Non : 92 %

44 % de ces demandes étaient liées à un handicap. En outre, **21 %** des mesures d'adaptation n'ont pas été mises en œuvre.



Source : Résultats du sondage mené auprès des fonctionnaires fédéraux de Pêches et Océans Canada en 2020, question 89.

- **Figure 6** - Demandes de mesures d'adaptation en milieu de travail liées à un handicap 2018 - 2020
- Oui : 44 %
- Non : 56 %

Obstacle

Tout élément - notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique - qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.

Source: *Loi canadienne sur l'accessibilité*

En 2020, **30 %** des **personnes en situation de handicap** au MPO ont indiqué avoir été victimes de harcèlement et de discrimination au travail, contre **12 %** des **personnes sans handicap**. Si l'on compare ces données à celles de 2019 et 2018, aucune amélioration notable n'a été faite dans ce domaine.

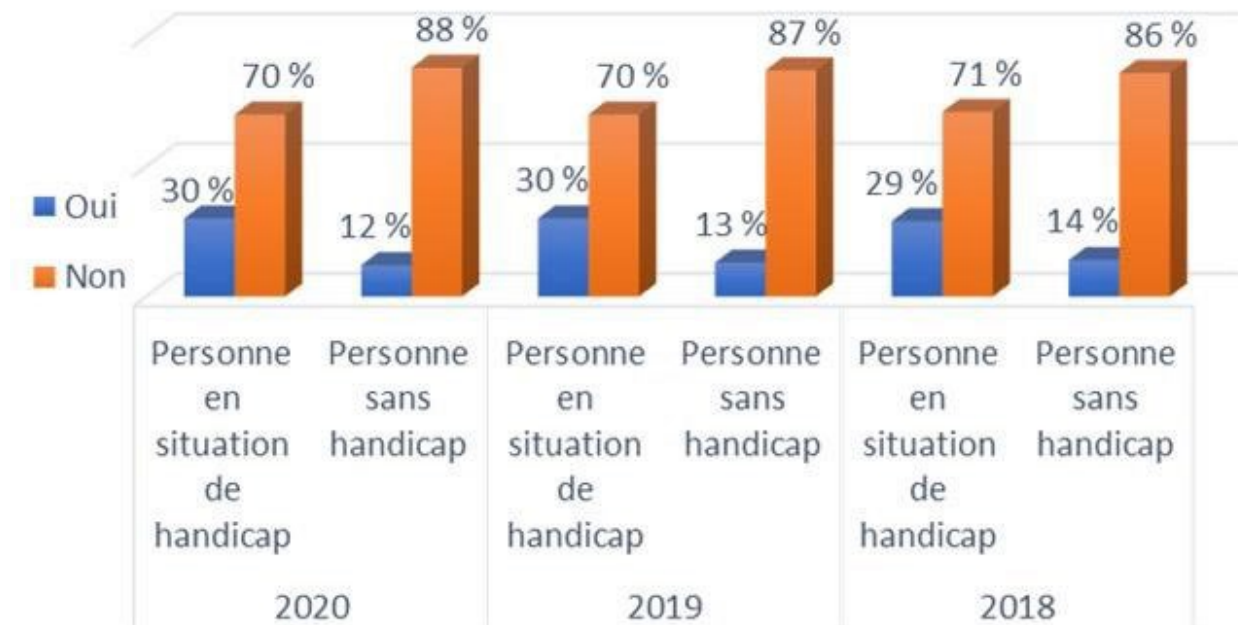


Source : Résultats du sondage mené auprès des fonctionnaires fédéraux de Pêches et Océans Canada en 2020, question 90

- **Figure 7** - Mesures d'adaptation qui ont été mises en oeuvre en 2018 to 2020
- Oui : 79 %
- Non : 21 %

Selon les [résultats du Sondage mené auprès des fonctionnaires fédéraux de Pêches et Océans Canada en 2020](#), tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi étaient plus susceptibles d'être victimes de discrimination et ont classé le traitement inéquitable de la part de personnes ayant une autorité sur eux comme la principale ou la deuxième forme de harcèlement.

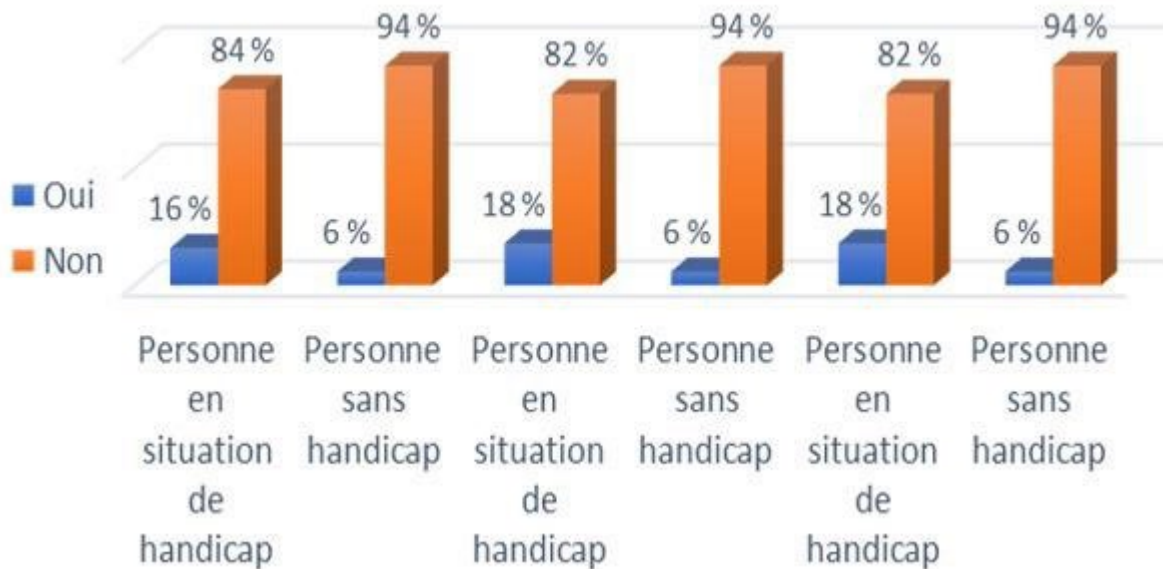
Près de **deux tiers** des répondants du groupe visé par l'EE ont répondu que c'était parce que cela ne ferait pas de différence, lorsqu'on leur a demandé pourquoi ils n'avaient pas déposé de grief.



Source : Résultats du sondage mené auprès des fonctionnaires fédéraux de Pêches et Océans Canada en 2020, question 55.

- **Figure 8** - Oui, j'ai été victime de harcèlement au travail dans les 12 derniers mois
- Année 2020 :
 - Personne en situation de handicap :
 - Oui : 30 %
 - Non : 70 %
 - Personne sans handicap :
 - Oui : 12 %
 - Non : 88 %
- Année 2019 :
 - Personne en situation de handicap :
 - Oui : 30 %
 - Non : 70 %
 - Personne sans handicap :
 - Oui : 13 %
 - Non : 87 %
- Année 2018 :
 - Personne en situation de handicap :
 - Oui : 29 %
 - Non : 71 %
 - Personne sans handicap :
 - Oui : 14 %
 - Non : 86 %

Au cours du processus de consultation et présentés dans les figures 1, 2, 6 et 7, des tendances et des problèmes allant de nature comportementale à une nature plus systémique sont apparus. Nous avons appris qu'il y a un besoin urgent d'apporter un **changement de culture** au sein du Ministère. Nous avons également appris que les employés en situation de handicap sont plus susceptibles d'être désavantagés lorsqu'il s'agit d'accéder à des possibilités d'avancement, ce qui constitue un obstacle à leur évolution de carrière.



Source : Résultats du sondage mené auprès des fonctionnaires fédéraux de Pêches et Océans Canada en 2020, question 62.

- **Figure 9** - Oui, j'ai été victime de discrimination au travail dans les 12 derniers mois
- Année 2020 :
 - Personne en situation de handicap :
 - Oui : 16 %
 - Non : 84 %
 - Personne sans handicap :
 - Oui : 6 %
 - Non : 94 %
- Année 2019 :
 - Personne en situation de handicap :
 - Oui : 18 %
 - Non : 82 %
 - Personne sans handicap :
 - Oui : 6 %
 - Non : 94 %
- Année 2018 :
 - Personne en situation de handicap :
 - Oui : 18 %
 - Non : 82 %
 - Personne sans handicap :

- handicap :
- Oui : 6 %
 - Non : 94 %

[Voir Annexe B pour plus de statistiques](#)

Notre cheminement

Réseaux des employés

23 juin 2021

18 participants

Groupe de discussion en anglais

28 mai et 3 juin 2021

37 participants

Groupe de discussion en français

31 mai et 7 juin 2021

7 participants

Parties prenantes

21 juillet 2021

47 participants

Consultations

Le processus de consultation a consisté en 14 réunions sur MS Teams qui ont accueilli environ 120 personnes de toute l'organisation. Des séances ont été organisées dans tout le Ministère, en partenariat avec le Réseau d'accessibilité, de mai à décembre 2021, afin de recueillir les commentaires des principaux intervenants dans les directions générales et les régions, des employés handicapés, des réseaux d'employés, des employés qui ont un intérêt direct dans la création d'un milieu de travail accessible, des gestionnaires et des agents négociateurs, pour faire en sorte que notre plan tienne compte des points de vue des groupes directement touchés dans notre milieu de travail, afin de rendre notre Ministère plus accessible et inclusif.

Ce processus a nécessité la participation d'un large éventail de personnes handicapées. Les participants ayant des handicaps les ont décrits comme étant : permanents, épisodiques, visibles et invisibles, y compris, mais sans s'y limiter, les déficiences visuelles, déficiences auditives, handicaps physiques et mentaux, neurodiversité et troubles affectifs.

Collaboration

Le processus de collaboration comprenait la collecte de commentaires et de données auprès des groupes de discussion et des participants à la consultation. Outre les séances de discussion, l'équipe responsable de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion a reçu des commentaires sous forme de questionnaires dûment remplis sur l'accessibilité, de modèles de plans d'action et de courriels de la part d'intervenants clés dans les directions générales et les régions, d'employés handicapés, de réseaux d'employés, d'employés qui ont un intérêt direct dans la création d'un lieu de travail accessible, de gestionnaires et d'agents négociateurs.

Production

Le processus de production consistait en un travail de collaboration réalisé par l'équipe responsable de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion et un représentant du réseau de l'accessibilité de septembre 2021 à février 2022, pour amalgamer et analyser tous les commentaires et la rétroaction reçus.

Validation

Le processus de validation a nécessité une communication de novembre 2021 à février 2022, entre l'équipe EEDI et les parties prenantes, ainsi que les participants aux groupes de discussion, afin d'examiner et de valider le contenu de chaque pilier du plan et de voir à la mise au point complète du plan d'action.

Établissement de rapports

Le processus d'établissement de rapports a consisté en une communication continue entre le directeur de la planification et des programmes de RH et le champion de l'accessibilité. De plus, l'équipe EEDI a fait des présentations au sous-ministre, au Réseau de l'accessibilité, au Réseau national pour la diversité et l'inclusion (RNDI), au Comité de gestion ministériel (CGM), au Comité des ressources humaines, de la sûreté et de la sécurité (CRHSS), au Conseil de gestion de la GCC, au Comité consultatif sur la gestion de la fonction publique (CCGFP) et à la région des Maritimes.

Nous sommes à votre écoute

- Il est nécessaire de procéder à un changement de culture au sein du Ministère et de la fonction publique. Les personnes en situation de handicap veulent être écoutées, considérées et respectées. Elles veulent de l'empathie, de la compassion et de la compréhension de la part des gestionnaires.
- Il est nécessaire de combattre les idées fausses courantes sur les personnes en situation de handicap. Les personnes en situation de handicap ont déclaré avoir été traitées de paresseuses, de stupides, de faibles et d'incompétentes et de vouloir faire moins de travail ou d'utiliser leur handicap comme excuse.
- Il est nécessaire de rectifier l'affirmation selon laquelle il est difficile de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail. Les personnes en situation de handicap ont déclaré que les mesures d'adaptation sont souvent simples et faciles à réaliser et ne devraient pas dépendre uniquement de l'approbation de leur gestionnaire.
- Il est nécessaire de changer le processus d'embauche au sein du Ministère. Les personnes en situation de handicap vivent un énorme stress et ont une faible estime d'elles-mêmes lorsqu'elles entrent dans un processus d'embauche. Elles ont fait savoir que le processus constitue également un obstacle à leur avancement professionnel.
- Il est nécessaire de modifier la façon dont les mesures d'adaptation sont fournies au sein du Ministère et de la fonction publique. Les personnes en situation de handicap veulent obtenir les mesures d'adaptation dont elles ont besoin et savent ce qui fonctionne le mieux pour réussir dans leur travail, au lieu de se faire dire par la direction quels outils utiliser.
- Il est nécessaire de confier aux cadres supérieurs (SMA/DGR) la responsabilité de la prise en charge des coûts d'adaptation dans leur secteur ou région pour augmenter la vitesse d'approvisionnement, réduire les délais d'approbation, améliorer la façon de suivre les coûts et pour normaliser le processus d'approbation afin qu'il ne soit pas un fardeau pour le gestionnaire.
- Il est nécessaire de repenser les programmes de diversité et d'inclusion du ministère pour y inclure les handicaps invisibles afin de faire en sorte que tous les employés, quel que soit leur handicap, se sentent épaulés et inclus. • Il est nécessaire d'inclure les perspectives de l'accessibilité à l'ensemble des initiatives, projets, programmes et services et de les mettre à jour en fonction du libellé de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et il faudra également revoir les services offerts aux Canadiens ainsi que leurs besoins en matière d'adaptation afin que les clients se sentent compris, respectés et valorisés.
- Il est nécessaire d'accroître la prise de conscience concernant l'accessibilité, les handicaps invisibles, l'obligation de fournir des mesures d'adaptation, le passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et d'autres guides et outils.
- Il est nécessaire de fournir une formation obligatoire sur les questions liées à l'accessibilité aux employés et gestionnaires.

- Il est nécessaire de créer un guichet unique de l'accessibilité pour simplifier l'échange de renseignements, de guides et d'outils.
- Il est nécessaire de créer un centre pour l'accessibilité du personnel.

En route vers 2025 - Passer de la parole aux actes

Afin de nous acquitter de nos obligations législatives en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nous devons d'abord réfléchir à notre culture. Qu'est-ce qui a façonné nos opinions et nos attitudes à l'égard des personnes en situation de handicap? Pourquoi les personnes en situation de handicap se heurtent-elles à des obstacles et à des barrières? Comment, en 2022, dans un pays qui s'enorgueillit de son multiculturalisme et qui trouve sa force dans la diversité, les personnes en situation de handicap peuvent-elles se trouver en marge, à regarder ce qui se passe à l'intérieur, en rêvant à l'égalité des chances? Sommes-nous prêts à reconnaître le changement de culture que nous devons tous opérer? Les dirigeants à tous les niveaux donnent l'exemple et doivent être prêts à gouverner dans le respect et la dignité. En ancrant toutes nos actions dans un changement de culture, nous créerons un milieu de travail réellement accessible. Le *Plan d'action sur l'accessibilité – Créer notre avenir accessible* n'est pas seulement un projet, c'est une transformation.

Le changement de culture prend du temps et nécessite un leadership et une bonne gouvernance dans toute l'organisation.

Une bonne gouvernance et une culture inclusive constituent les fondations du plan.

Gouvernance

Une bonne gouvernance favorise un meilleur leadership et une meilleure prise de décision, une utilisation efficace des ressources, renforce la responsabilité, aide à reconnaître les problèmes et incite à apporter les changements nécessaires.

Stratégies

- Création d'un Secrétariat de l'accessibilité au MPO.
- Création d'un comité consultatif ministériel sur l'accessibilité composé d'intervenants clés, tels que la direction générale du Perfectionnement des effectif et inclusion, les champions de l'accessibilité des secteurs et des régions et les présidents des comités sur l'accessibilité des secteurs et des régions, afin d'élaborer le cadre stratégique de l'accessibilité du MPO.
- Coordination de la mise en œuvre du Plan d'action sur l'accessibilité, suivi et rapport sur les activités du plan.
- Élaboration de plans et de produits de communication et participation des cadres supérieurs pour promouvoir le dialogue sur l'accessibilité et l'inclusion au sein de leurs équipes et dans l'ensemble du Ministère.

- Soutien et conseils administratifs pour le Champion de l'accessibilité, les champions et coordinateurs régionaux et sectoriels de l'accessibilité et le Réseau de l'accessibilité.
- Explorer la nécessité de créer un réseau des coordonnateurs de l'accessibilité, le proposer et le mettre au point, avec des représentants de chaque secteur et chaque région.
- Création d'un centre virtuel de l'accessibilité où les employés et les gestionnaires du MPO peuvent trouver des outils et des ressources.
- Élaboration d'un guide pour la *Conception et prestation inclusives – Application de l'optique d'accessibilité*, y compris l'utilisation du langage, l'accessibilité des documents et les obstacles dans les politiques, les lignes directrices, les services et les programmes ministériels; et distribution du guide aux secteurs et aux régions.
- Évaluation et mise à jour de toutes les politiques, lignes directrices, les services et programmes du Ministère par les secteurs et les régions.
- Services de soutien et d'orientation pour les cadres et les employés en situation de handicap.

Culture

Le changement de culture est une transformation qui se produit progressivement, qui remet en question les affirmations erronées et qui améliore la santé de l'organisation. Le plan est la première étape pour parvenir à un changement de culture en établissant des objectifs et des stratégies, et en mesurant leurs progrès.

Stratégies

- Nomination d'un champion de l'accessibilité, dans chaque secteur et région.
- Mise au point d'une stratégie et d'un plan de communication à l'appui du Champion de l'accessibilité.
- Établissement d'une liste des formations obligatoires et des activités d'apprentissage recommandées en matière d'accessibilité, communication de cette liste aux secteurs et aux régions, et suivi de l'achèvement des formations obligatoires par les employés et la direction.
- Lancement d'une campagne de sensibilisation à l'accessibilité qui comprend les célébrations de la Semaine nationale de l'accessibilité, de la Journée internationale des personnes handicapées et du Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées.

- Lancement d'une campagne d'auto-identification en vue d'informer les gens au sujet de l'auto-identification et d'améliorer le taux d'employés en situation de handicap qui s'auto-identifient.
- Conception et mise en œuvre de sondages sur l'expérience des employés et des clients afin de les faire participer et d'améliorer la santé de notre organisation. Création et mise en œuvre d'initiatives de communication et de rayonnement pour sensibiliser les cadres et les employés à l'accessibilité.
- Création et organisation de cercles d'apprentissage, de mentorat et de discussion pour les cadres afin de les sensibiliser à l'accessibilité.

Communications

Situation souhaitée :

Les employés et les clients en situation de handicap du MPO ont facilement accès à tous les produits de communication (communiqués, demandes de financement, signalisation, pages Web, courriels, présentations et médias sociaux).

La stigmatisation associée à l'accessibilité est inexistante au sein du Ministère.

Tout le personnel du MPO est conscient des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans les communications.

Comment nous y parviendrons :

Le MPO procédera à une évaluation de l'accessibilité des produits de communication du Ministère afin de déterminer comment le Ministère peut être plus accessible et inclusif; il établira une procédure pour déterminer la faisabilité des mesures d'adaptation, le coût de ces adaptations et un mécanisme pour prioriser les mesures.

Le MPO lancera une campagne sur l'accessibilité pour informer et susciter un changement de culture au sein du Ministère. Il instaurera les pratiques exemplaires relatives aux produits de communication, notamment les ordres du jour, les réunions, l'utilisation d'un langage simple, les critères d'accessibilité, etc.

Les procédures de communication, les lignes directrices, les programmes et les services du MPO seront mis à jour afin de respecter le libellé de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et d'être rédigés dans un souci d'accessibilité. Des séances d'information sur l'accessibilité des communications seront proposées dans tout le Ministère.

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

- Stratégie :
 - Élaborer et proposer des séances d'information sur l'accessibilité des communications afin de sensibiliser le public.
 - Bureau de première responsabilité :
 - Secrétariat de l'accessibilité
 - Soutien :
 - Affaires publiques
- Indicateur de rendement :
- Les régions et les secteurs recevront des séances d'information sur l'accessibilité des communications et la publication de renseignements en ligne.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025

Objectif : C.2 Les clients et les employés accèdent sans obstacle à tous les produits de communication

- Stratégie :
 - Faire une évaluation de l'accessibilité des produits de communication, en collaboration avec les personnes en situation de handicap (employés, clients, utilisateurs et autres personnes qui interagissent régulièrement avec le Ministère), afin de déterminer comment le Ministère peut être plus accessible, plus inclusif et se conformer aux nouvelles normes d'accessibilité; et établir une procédure comprenant un aide-mémoire de l'accessibilité pour déterminer la faisabilité des mesures d'adaptation pour rendre les communications accessibles, les conséquences financières et un mécanisme pour prioriser les mesures.
 - Définir et promouvoir des directives de communication à l'intention des employés et de la direction afin de concevoir des produits de communication qui répondent aux critères d'accessibilité (par exemple, les communiqués de presse, les demandes de financement, la signalisation, les pages Web, les présentations, les courriels).
- Bureau de première responsabilité :
 - Secrétariat de l'accessibilité
- Soutien :
 - Affaires publiques

- Indicateur de rendement :
 - Réalisation de l'évaluation de l'accessibilité et détermination de la faisabilité des mesures d'adaptation aux fins d'accessibilité.
 - Mise au point et communication des lignes directrices à l'intention des employés et de la direction.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025

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

- Stratégie :
 - Lancement d'une campagne sur l'accessibilité afin d'informer et d'inspirer un changement de culture au sein du Ministère.
 - Poursuite de la promotion du passeport du gouvernement du Canada pour l'accessibilité en milieu de travail.
- Bureau de première responsabilité :
 - Secrétariat de l'accessibilité
 - Mieux-être en milieu de travail
- Soutien :
 - Affaires publiques
- Indicateur de rendement :
 - Mise sur pied de la campagne sur l'accessibilité.
 - Poursuite de la publication de renseignements sur le passeport sur l'intranet.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025

Emploi

Situation souhaitée :

Le MPO encouragera le développement de pratiques en matière de ressources humaines (RH) accessibles et inclusives, afin que tous les employés, y compris les personnes en situation de handicap, soient soutenus et capables de contribuer à l'organisation, et qu'il y ait une hausse du recrutement, du maintien en poste et d'avancement des personnes en situation de handicap.

Une meilleure sensibilisation aux problèmes que vivent les personnes handicapées en milieu de travail, tels que les biais inconscients et les mesures d'adaptation lors des processus d'évaluation.

Tout le personnel du MPO est conscient des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans l'emploi.

Comment nous y parviendrons :

Le MPO augmentera l'embauche et l'avancement des personnes en situation de handicap et offrira à ces employés des plans de gestion des talents, ce qui pourrait augmenter le taux de rétention des personnes handicapées au sein du Ministère. Le MPO veillera à ce que tous les critères d'admissibilité et les conditions d'emploi ne constituent pas d'obstacles évitables pour les personnes en situation de handicap.

Le Ministère effectuera une évaluation de l'accessibilité des pratiques en matière d'emploi, tout en tenant compte des milieux de travail uniques, par exemple les laboratoires, les phares, les navires, le travail sur le terrain, etc., afin de déterminer comment le Ministère peut être plus accessible et inclusif, et il établira un centre virtuel du recrutement accessible pour les spécialistes des RH, les gestionnaires recruteurs et les employés.

Les politiques d'emploi, les procédures, les lignes directrices, les programmes et les services seront passés en revue et mis à jour pour tenir compte des exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et seront rédigés dans un souci d'accessibilité. Des séances d'information et des formations sur l'accessibilité dans l'emploi seront proposées dans tout le Ministère.

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

- Stratégie :
 - Établir une liste des formations obligatoires et recommandées sur l'*accessibilité dans l'emploi* pour les cadres et les conseillers en RH
 - Élaborer et proposer des séances d'information sur l'*accessibilité dans l'emploi* afin de sensibiliser les gens.
 - Promouvoir la formation de l'École de la fonction publique du Canada. (EFPC) sur l'accessibilité
- Bureau de première responsabilité :
 - Formation en entreprise (formation obligatoire)
 - Dotation ministérielle
 - Mieux-être en milieu de travail
- Soutien :
 - Secrétariat de l'accessibilité
- Indicateur de rendement :
 - Achèvement de la liste des formations obligatoires; tous les membres du personnel, les gestionnaires et les conseillers en RH doivent suivre les formations obligatoires.
 - Les régions et les secteurs recevront des séances d'information sur l'*accessibilité dans l'emploi* et la publication de renseignements en ligne
 - Publication sur l'intranet de la liste des formations offertes par l'EFPC sur l'accessibilité.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025

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

- Stratégie :
 - Contribuer à l'objectif d'embaucher 5 000 employés en situation de handicap dans l'ensemble de la fonction publique d'ici 2025
 - Campagnes de recrutement ciblées pour les personnes en situation de handicap
 - Processus de dotation en personnel ciblé pour les personnes en situation de handicap
 - Hausse de la quantité de plans de gestion des talents pour les personnes en situation de handicap
 - Augmenter le nombre de personnes en situation de handicap participant au programme de mentorat

- S'assurer que tous les critères d'admissibilité et les conditions d'emploi ne créent pas d'obstacles évitables pour les personnes en situation de handicap.
- Bureau de première responsabilité :
 - Gestionnaires
 - Dotation ministérielle
 - Équité d'emploi, diversité, inclusion
- Soutien :
 - Opérations régionales des RH
- Indicateur de rendement :
 - Achèvement et communication des directives aux équipes régionales de recrutement.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025

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

- Stratégie :
 - Réaliser une évaluation de l'accessibilité des pratiques en matière d'emploi au sein du MPO, en collaboration avec les personnes en situation de handicap (employés, clients, utilisateurs et autres personnes qui font régulièrement affaire avec le Ministère), afin de déterminer comment le Ministère peut être plus accessible, plus inclusif et se conformer aux nouvelles normes d'accessibilité; établir un processus qui comprend un aide-mémoire pour l'accessibilité qui sert à déterminer la faisabilité des mesures d'adaptation pour rendre les pratiques en matière d'emploi plus accessibles, les conséquences financières et un mécanisme pour prioriser les mesures.
 - Vérifier et mettre à jour les dossiers d'accueil en y ajoutant des renseignements sur l'accessibilité.
 - Promouvoir les pratiques exemplaires en matière de conception et d'évaluation inclusives et sensibiliser les gens sur les préjugés et les stéréotypes à l'égard des personnes en situation de handicap
 - Promotion des plans de gestion des talents pour les personnes en situation de handicap au cours du cycle de gestion du rendement.
 - Créer un centre virtuel du recrutement accessible.
- Bureau de première responsabilité :
 - Dotation ministérielle
 - Gestionnaires
 - Formation et inclusion de la main-d'œuvre
- Soutien :
 - Opérations régionales des RH

- Personnel
- Secrétariat de l'accessibilité
- Indicateur de rendement :
 - Réalisation de l'évaluation de l'accessibilité et détermination de la faisabilité des mesures d'adaptation à des fins d'accessibilité.
 - Mise à disposition des dossiers d'accueil actualisés aux gestionnaires et RH régionales.
 - Les plans de gestion des talents ont lieu dans le cadre des discussions sur le programme de gestion du rendement.
 - Création d'un centre virtuel du recrutement accessible.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025

Conception et prestation de programmes et services

Situation souhaitée :

Le MPO est équipé pour concevoir et offrir des programmes et des services qui sont accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. Les clients sont satisfaits de l'accessibilité de nos programmes et services.

Tous les employés, entrepreneurs et fournisseurs du MPO sont conscients des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans la conception et la prestation des programmes et des services.

Comment nous y parviendrons :

En concertation avec les personnes en situation de handicap, le MPO élaborera et communiquera aux secteurs et aux régions un *guide pour l'application de l'optique d'accessibilité* à l'examen des politiques, des lignes directrices, des programmes et des services ministériels et établira un aide-mémoire pour l'accessibilité.

Les secteurs et les régions procéderont à une évaluation de l'accessibilité de l'ensemble des politiques, lignes directrices, programmes et services afin de déterminer comment les secteurs et les régions peuvent être plus accessibles et inclusifs dans la conception et la prestation des programmes et des services.

Toutes les politiques, procédures, lignes directrices, les programmes et les services seront passés en revue et mis à jour pour tenir compte des exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et seront rédigés dans un souci d'accessibilité. Des séances d'information sur l'accessibilité dans la conception et la prestation des programmes et des services seront offertes dans tout le Ministère.

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

- Stratégie :
 - Établir une liste de formations obligatoires sur l'accessibilité dans la conception et la prestation de programmes et de services à l'intention des personnes qui conçoivent et fournissent des programmes et des services
 - Mettre sur pied ou proposer des séances d'information sur l'*accessibilité dans la conception et la prestation des programmes et des services*

- Bureau de première responsabilité :
 - Apprentissage en entreprise (formation obligatoire)
 - Secteurs et régions
- Soutien :
 - Secrétariat de l'accessibilité
- Indicateur de rendement :
 - Préparation de la liste des formations obligatoires; et l'obligation pour tout le personnel qui conçoit et fournit des programmes et des services de suivre une formation.
 - Les régions et les secteurs recevront des séances d'information sur *l'accessibilité dans la conception et la prestation des programmes et des services*.
 - Publication de la liste des formations sur l'intranet.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025

Objectif : D.2 Les clients et les employés ont accès à des programmes et à des services qui sont exempts d'obstacles

- Stratégie :
 - Préparer un guide pour appliquer l'optique d'accessibilité à l'examen des politiques, des lignes directrices, des programmes et des services du Ministère et créer un aide-mémoire pour l'accessibilité.
 - Communiquer aux secteurs et aux régions le guide sur l'application de l'optique d'accessibilité, y compris l'aide-mémoire pour l'accessibilité, pour procéder à l'examen des politiques, des lignes directrices, des programmes et des services ministériels.
 - Les secteurs et les régions effectuent une évaluation de l'accessibilité de l'ensemble des politiques, des lignes directrices, des programmes et des services, en concertation avec les personnes en situation de handicap au besoin, afin de déterminer comment le Ministère peut être plus accessible, plus inclusif et se conformer aux nouvelles normes d'accessibilité; établir un processus qui comprend l'aide-mémoire pour l'accessibilité afin de déterminer la faisabilité des mesures d'adaptation nécessaires pour rendre les programmes et services accessibles, les incidences financières et un mécanisme pour classer les mesures par ordre de priorité puis les examiner et les mettre à jour dans une optique d'accessibilité.
 - Inclure un aide-mémoire pour l'accessibilité pour s'assurer qu'un dossier des facteurs d'accessibilité a été fourni et que les motifs de prise en compte et de non-prise en compte figurent au dossier pour toutes les politiques, directives, services et programmes.

- Bureau de première responsabilité :
 - Secrétariat de l'accessibilité
 - Secteurs et régions
- Indicateur de rendement :
 - Achèvement du guide sur l'application de l'optique d'accessibilité, y compris l'aide-mémoire pour l'accessibilité.
 - Présentation du guide sur l'application de l'optique d'accessibilité aux secteurs et aux régions.
 - Réalisation de l'évaluation de l'accessibilité.
 - Achèvement de la liste exhaustive, de l'examen et de la mise à jour des lignes directrices, des politiques, des programmes et des services des secteurs et des régions dans une optique d'accessibilité.
 - Vérification des dossiers pour voir si l'aide-mémoire de l'accessibilité s'y trouve.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025

Technologies de l'information et de la communication

Situation souhaitée :

Au MPO, les employés en situation de handicap ont facilement accès aux outils et aux technologies qui les aident à réussir dans leur travail; et les technologies de l'information et de la communication (TIC) peuvent être utilisées par tous les employés et les clients.

Tout le personnel du MPO est conscient des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.

Comment nous y parviendrons :

Le MPO réalisera une évaluation de l'accessibilité des TIC afin de déterminer comment le Ministère peut être plus accessible et inclusif, et établira un processus pour déterminer la faisabilité des mesures d'adaptation à des fins d'accessibilité (le coût de ces mesures d'adaptation, et un mécanisme pour prioriser les mesures).

Confier aux cadres supérieurs (SMA/DGR) la responsabilité de prendre en charge les coûts d'adaptation à l'exception des coûts qui peuvent être couverts par le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA). Renforcer les capacités internes pour fournir des conseils et des orientations aux gestionnaires, faciliter l'acquisition d'outils et améliorer le suivi des coûts.

En outre, en collaboration avec les personnes en situation de handicap, le MPO créera un groupe de travail qui définira davantage de normes d'accessibilité.

Les politiques, procédures, lignes directrices, programmes et services relatifs aux technologies de l'information et de la communication seront mis à jour afin de respecter la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et seront rédigés dans un souci d'accessibilité. Des séances d'information sur l'accessibilité des TIC seront organisées dans tout le Ministère.

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

- Stratégie :
 - Préparer et proposer des séances d'information sur *l'accessibilité des TIC* afin de sensibiliser les gens.

- Rendre la formation du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) obligatoire pour tout le personnel des technologies de l'information (TI).
- Bureau de première responsabilité :
 - Dirigeant principal du numérique.
- Indicateur de rendement :
 - Les régions et les secteurs recevront des séances d'information sur l'*accessibilité des TIC* et la publication de renseignements en ligne
 - Tout le personnel des TI recevra la formation obligatoire du Programme d'AATIA.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025.

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

- Stratégie :
 - Réaliser une évaluation de l'accessibilité des TIC, en concertation avec les personnes en situation de handicap (employés, clients, utilisateurs et autres personnes qui font régulièrement affaire avec le Ministère) (internes et externes), afin de déterminer comment le Ministère peut être plus accessible, plus inclusif et se conformer aux nouvelles normes d'accessibilité; établir un processus qui comprend un aide-mémoire pour l'accessibilité à utiliser pour déterminer la faisabilité des mesures d'adaptation à apporter pour rendre les TIC accessibles, les conséquences financières et un mécanisme de priorisation des mesures.
 - Inclure un aide-mémoire obligatoire de l'accessibilité afin de vérifier qu'un dossier des facteurs d'accessibilité à prendre en compte a été fourni et que la justification de la non-conformité figure au dossier pour l'acquisition de nouvelles technologies.
 - Renforcer la capacité interne pour évaluer l'accessibilité de l'application et du contenu au sein des services de la gestion de l'information et des technologies (SGIT).
 - Voir à ce que tous les documents soient entièrement accessibles et utilisables par les personnes handicapées et suivre le nouveau modèle d'accessibilité d'Emploi et Développement social Canada (EDSC).
- Bureau de première responsabilité :
 - Dirigeant principal du numérique.
- Indicateur de rendement :
 - Achèvement de l'évaluation de l'accessibilité des TIC et détermination de la faisabilité des mesures d'adaptation à des fins d'accessibilité.
 - Vérification des dossiers TIC pour voir si l'aide-mémoire obligatoire pour l'accessibilité y figure.

- Réalisation d'une évaluation interne de l'application et du contenu au sein des services de la gestion de l'information et des technologies.
- Incorporation des guides et outils de la Direction du Canada accessible d'Emploi et Développement social Canada sur l'accessibilité des TIC et de l'information à l'intention des clients qui gèrent leurs propres produits de technologies de l'information et de la communication.
- Intégration des nouvelles normes d'accessibilité dans les futurs processus et procédures liés aux TIC et publication de renseignements en ligne.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025.

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

- Stratégie :
 - Confier aux cadres supérieurs (SMA/DGR) la responsabilité de la prise en charge des coûts d'adaptation dans leur secteur ou région.
 - Renforcer les capacités internes pour fournir des conseils et des orientations aux gestionnaires et faciliter l'acquisition d'outils.
 - Development Canada (ESDC) new template on accessibility.
- Bureau de première responsabilité :
- SMA/DGR
 - Mieux-être en milieu de travail.
- Soutien :
 - Secrétariat de l'accessibilité.
- Indicateur de rendement :
 - Données sectorielles et régionales sur les mesures d'adaptation.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025.

Approvisionnement en biens et services

Situation souhaitée :

Les règles d'approvisionnement en biens et services du MPO comprennent des exigences en matière d'accessibilité et encouragent l'approvisionnement en biens et services auprès d'entreprises appartenant à des personnes en situation de handicap. Les documents d'appel d'offres sont entièrement accessibles et utilisables par les personnes handicapées et comprennent un libellé contractuel qui décrit les

responsabilités contractuelles du gouvernement du Canada en matière d'approvisionnement accessible.

Tous les employés, les entrepreneurs et les fournisseurs du MPO sont conscients des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans l'approvisionnement en biens et services.

Comment nous y parviendrons :

Le MPO intégrera le langage normalisé approuvé dans les modèles d'approvisionnement et les documents d'invitation à soumissionner seront accessibles tout en respectant les éléments décrits dans le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada. Les agents négociateurs des contrats, les responsables des achats, les propriétaires d'entreprises et les entrepreneurs suivront la formation offerte par le Centre de ressources pour l'achat de biens et services accessibles de Services publics et Approvisionnement Canada.

Les politiques, procédures, lignes directrices, programmes et services relatifs à l'acquisition de biens et de services seront mis à jour pour se conformer à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et seront rédigés dans un souci d'accessibilité. Des séances d'information sur l'approvisionnement en biens et services accessibles seront offertes dans tout le Ministère.

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

- Stratégie :
 - Préparer et proposer des séances d'information sur l'*accessibilité dans le domaine de l'approvisionnement* afin de conscientiser les gens.
 - Inclure un aide-mémoire pour l'accessibilité afin de vérifier qu'un dossier des facteurs d'accessibilité à prendre en compte a été fourni et que les motifs de non-prise en compte figurent dans le dossier pour toutes les activités d'approvisionnement.
 - Sonder les autres ministères pour déterminer comment ils suivent et cernent les possibilités et les contrats accordés aux fournisseurs considérés comme répondant aux exigences d'accessibilité.
- Bureau de première responsabilité :
 - Services d'approvisionnement (PS).
- Soutien :
 - Propriétaires d'entreprise.
- Indicateur de rendement :

- Les régions et secteurs, et les agents contractuels recevront des séances d'information sur l'approvisionnement en biens et services accessibles et la publication de renseignements sur l'intranet.
- Vérification des dossiers d'approvisionnement pour vérifier que l'aidemémoire obligatoire pour l'accessibilité y figure et information des clients qui gèrent leurs propres marchés sur la nécessité d'inclure des preuves de la prise en compte des facteurs d'accessibilité.
- Incorporation des pratiques exemplaires des autres ministères dans les futurs processus et procédures d'approvisionnement.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025.

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

- Stratégie :
 - Se doter d'une capacité interne pour faire un meilleur suivi des mesures d'adaptation.
 - Étudier les améliorations à apporter au système financier SAP pour pouvoir rendre compte des dépenses associées aux mesures d'adaptation et à l'accessibilité.
- Bureau de première responsabilité :
 - Systèmes financiers et administratifs SAP.
- Soutien :
 - Service des achats.
- Indicateur de rendement :
 - Capacité à rendre compte d'éléments relatifs à l'accessibilité dans les mesures de passations de marchés et capacité de production de rapports pour déterminer les dépenses avec les fournisseurs qui répondent aux critères d'accessibilité.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025.

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'approvisionnement accessible

- Stratégie :
 - Suivre la [Directive sur la gestion de l'approvisionnement](#) en ce qui concerne l'incorporation de l'accessibilité dans les possibilités de marchés et incorporer le langage normalisé relatif à l'accessibilité dans les documents d'approvisionnement.

- Voir à ce que les documents d'invitation à soumissionner du Ministère soient accessibles et respectent les éléments décrits dans le [Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée \(AATIA\)](#) de Services partagés Canada (SPC).
- Bureau de première responsabilité :
 - Service des achats.
- Indicateur de rendement :
 - Respect de la *Directive sur la gestion de l'approvisionnement* relativement à l'incorporation de l'accessibilité dans les possibilités de marchés et intégration du langage normalisé relatif à l'accessibilité dans le domaine de l'approvisionnement dans les documents pertinents.
 - Respecter les normes en matière de publication des documents et la structure exigée décrites dans le Programme d'AATIA et publier les documents d'approvisionnement en utilisant des outils de formatage pour assurer l'accessibilité.
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025.

Milieu bâti

Situation souhaitée :

Le milieu bâti du MPO est amélioré et les clients et le personnel accèdent facilement au milieu bâti et aux édifices appartenant au gouvernement fédéral ou loués et les utilisent sans difficulté.

Tout le personnel du MPO est conscient des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans le domaine du milieu bâti.

Comment nous y parviendrons :

Le MPO procédera à une évaluation de l'accessibilité du milieu bâti, y compris les espaces publics, afin de déterminer comment le Ministère peut être plus accessible et inclusif.

Préparer ou réviser les plans d'évacuation d'urgence en collaboration avec les personnes en situation de handicap en fonction de leurs besoins spécifiques. Établir des lignes directrices pour aider les gestionnaires à élaborer des procédures d'accès adaptées à bord des navires pour permettre aux employés handicapés d'effectuer leur travail et mettre au point un processus de décision à l'intention des commandants pour répondre aux besoins des surnuméraires, passagers et invités officiels au cas par cas.

De plus, le MPO fera la promotion des caractéristiques d'accessibilité et des services offerts dans les édifices et les espaces publics.

Les politiques, procédures, lignes directrices, programmes et services liés aux milieux bâtis seront mis à jour afin de respecter la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et seront rédigés en tenant compte de l'accessibilité. Des séances d'information sur l'accessibilité du milieu bâti seront organisées dans tout le Ministère.

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

- Stratégie :
 - Élaborer et proposer des séances d'information sur l'*accessibilité du milieu bâti* afin de sensibiliser les gens
- Bureau de première responsabilité :
 - MPO – Biens immobiliers et gestion environnementale (BIGE)
- Soutien :
 - MPO – Biens immobiliers, protection et sécurité (BIPS)
- Indicateur de rendement :
 - Les régions et les secteurs recevront des séances d'information sur l'*accessibilité du milieu bâti* et la publication de renseignements sur l'intranet
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025

Objectif : B.2 Les clients et les employés ont un accès facile au milieu bâti et aux édifices appartenant au gouvernement fédéral ou loués et peuvent les utiliser sans obstacle

- Stratégie :
 - Réaliser une évaluation de l'accessibilité du milieu bâti, y compris les espaces publics et les espaces de travail, en concertation avec les personnes en situation de handicap (employés, clients, utilisateurs et autres personnes qui font régulièrement affaire avec le Ministère) et SPAC, afin de voir comment le Ministère peut être plus accessible, plus inclusif et se conformer aux nouvelles normes d'accessibilité; établir un processus comprenant un aide-mémoire pour l'accessibilité afin de déterminer la faisabilité des adaptations du milieu bâti à des fins d'accessibilité, les conséquences financières et un mécanisme de priorisation des mesures
 - Analyser et déterminer si les navires de recherche scientifique ou de la GCC peuvent être adaptés pour les personnes en situation de handicap, relever les caractéristiques d'accessibilité existantes de la flotte, évaluer

chaque navire en établissant un guide d'évaluation comprenant un aide-mémoire pour vérifier l'accessibilité des navires et élaborer des exigences relatives aux rénovations et aux nouveaux navires de concert avec les personnes en situation de handicap (employés, clients, utilisateurs et autres personnes qui font régulièrement affaire avec le Ministère)

- Promouvoir les caractéristiques d'accessibilité et les services offerts dans les espaces de travail et les espaces publics
- Préparer ou modifier les plans d'évacuation d'urgence en collaboration avec les personnes en situation de handicap en fonction de leurs besoins spécifiques
- Créer des directives en matière d'accommodements, y compris un aide-mémoire pour l'accessibilité, pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse d'employés, de surnuméraires, de passagers ou d'invités officiels, au cas par cas, et recueillir des données sur la fréquence à laquelle des mesures d'adaptation sont requises pour répondre aux besoins de personnes en situation de handicap
- Bureau de première responsabilité :
 - MPO-BIGE – Évaluation continue de l'accessibilité physique des édifices fédéraux par SPAC
 - GCC
 - Secrétariat de l'accessibilité
 - Santé et sécurité au travail
- Soutien :
 - BIPS-MPO
 - Secrétariat de l'accessibilité
- Indicateur de rendement :
 - Réalisation de l'évaluation de l'accessibilité, y compris l'aide-mémoire pour l'accessibilité, et détermination de la faisabilité des mesures d'adaptation à mettre en place dans le milieu bâti, notamment dans les espaces publics et les espaces de travail
 - Promotion des caractéristiques d'accessibilité et des services offerts dans les espaces de travail et les espaces publics
 - Achèvement de la préparation et de la révision des plans d'évacuation d'urgence
 - Achèvement de l'analyse, de la détermination et du guide d'évaluation, y compris l'aide-mémoire pour l'accessibilité, pour établir comment les navires de recherche scientifique ou de la GCC peuvent être adaptés pour les personnes en situation de handicap, et élaboration des exigences d'accessibilité concernant les rénovations et les nouveaux navires
 - Achèvement et diffusion des lignes directrices sur les mesures d'adaptation, et de l'aide-mémoire pour l'accessibilité, à l'intention des gestionnaires, afin d'élaborer des procédures d'accès à bord des navires qui sont adaptées aux employés en situation de handicap, ainsi que la collecte de données

- Achèvement et diffusion des lignes directrices sur les mesures d'adaptation, et de l'aide-mémoire pour l'accessibilité, afin de faciliter le processus décisionnel du commandant, ainsi que la collecte de données
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025

Même si Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) est responsable de gérer et de fournir aux ministères des services en matière de biens immobiliers et d'adaptation, il nous incombe de veiller à l'accessibilité de notre propre environnement.

Transports

Situation souhaitée :

Les employés du MPO ont accès à un mode de transport accessible pour accomplir leur travail. En outre, les employés et les clients ont facilement accès aux espaces de stationnement dans les lieux de travail et les espaces publics appartenant au gouvernement fédéral ou loués par lui.

Tout le personnel du MPO est conscient des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans le domaine des transports.

Comment nous y parviendrons :

Le MPO évaluera l'accessibilité des places de stationnement offertes dans les espaces publics et les lieux de travail du Ministère afin de déterminer comment elles pourraient être plus accessibles et inclusives.

Élaborer des lignes directrices sur le transport qui aideront la direction à prévoir une solution de transport de rechange vers les lieux de travail afin que les employés en situation de handicap puissent effectuer leur travail. Établir des lignes directrices sur le stationnement pour améliorer l'accès des employés handicapés au stationnement.

Les politiques, procédures, lignes directrices, programmes et services en matière de transport seront mis à jour, respecteront la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et seront rédigés en tenant compte de l'accessibilité. Des séances d'information sur l'accessibilité des transports seront proposées dans tout le Ministère.

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

- Stratégie :
 - Élaborer et proposer des séances d'information sur l'*accessibilité des transports* afin de sensibiliser les personnes
- Bureau de première responsabilité :
 - Mieux-être en milieu de travail
- Soutien :
 - MPO-BIGE
- Indicateur de rendement :
 - Les régions et les secteurs recevront des séances d'information sur l'*accessibilité des transports* et la publication de renseignements sur l'intranet
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025

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 au gouvernement fédéral ou loués par lui

- Stratégie :
 - Élaborer des lignes directrices sur le stationnement qui seraient complémentaires aux normes de SPAC en vue de donner aux employés handicapés un meilleur accès au stationnement et recueillir des données sur la fréquence à laquelle des adaptations sont requises pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap
 - Faire une évaluation de l'accessibilité du stationnement offert dans les espaces publics et les lieux de travail du Ministère, en collaboration avec les personnes en situation de handicap (employés, clients, utilisateurs et autres personnes qui font régulièrement affaire avec le Ministère), afin de déterminer comment le Ministère peut être plus accessible, plus inclusif et se conformer aux nouvelles normes d'accessibilité; établir un processus comprenant un aide-mémoire pour l'accessibilité pour déterminer la faisabilité des adaptations nécessaires pour rendre le stationnement accessible, les répercussions financières et un mécanisme de priorisation des mesures
- Bureau de première responsabilité : ◦ BIGE-MPO
- Soutien :
 - BIPS-MPO
- Indicateur de rendement :

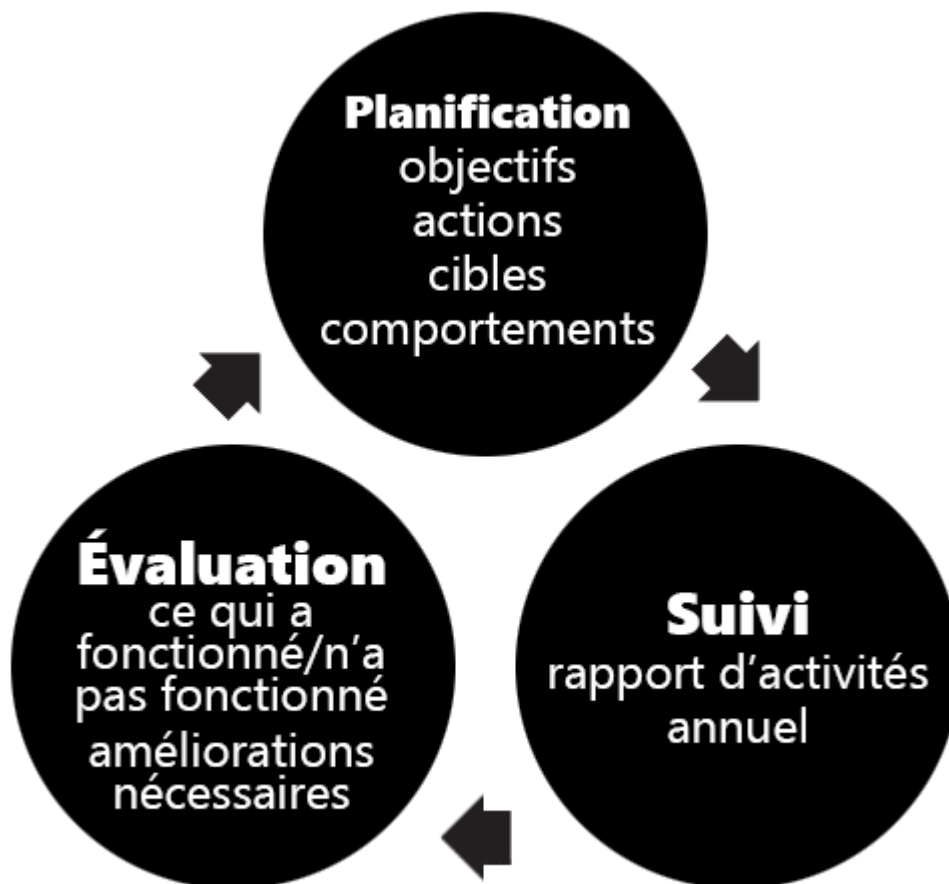
- Achèvement et diffusion des directives sur le stationnement, y compris l'aide-mémoire pour l'accessibilité et les procédures de documentation pour la direction, et la collecte de données sur les mesures d'adaptation
- Évaluation de l'accessibilité et détermination de la faisabilité des mesures d'adaptation requises pour offrir des espaces de stationnement accessibles dans les espaces publics et les lieux de travail
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025

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

- Stratégie :
 - Rédiger des lignes directrices sur le transport, y compris un aide-mémoire pour l'accessibilité, pour aider la direction à planifier une solution de transport de rechange entre les lieux de travail pour les employés en situation de handicap. Recueillir des données sur la fréquence à laquelle les personnes handicapées ont besoin d'un transport adapté
- Bureau de première responsabilité :
 - Mieux-être en milieu de travail
- Soutien :
 - Équité d'emploi, diversité, inclusion
- Indicateur de rendement :
 - Rédaction et diffusion des lignes directrices sur les mesures d'adaptation, y compris l'aide-mémoire pour l'accessibilité, pour aider les gestionnaires à prévoir des solutions de rechange, et collecte de données sur les mesures d'adaptation
- Échéance :
 - Fin de l'exercice 2024-2025

Mesurer les progrès et obtenir des résultats

Les paramètres et les données quantitatives permettant d'évaluer notre rendement ne sont qu'une partie de la solution pour devenir un ministère accessible. Nous devons également évaluer le comportement, la rétroaction sur les efforts et les réussites, et cerner et résoudre les problèmes qui nuisent à nos progrès.



- Planification, suivi et évaluation
- • Planification :
 - objectifs ○ actions ○ cibles
 - comportements
- Suivi : ○ rapport d'activités annuel
- Évaluation :
 - ce qui a fonctionné/n'a pas fonctionné ○ améliorations nécessaires

Il est essentiel de se doter d'un processus de mesure du rendement pour améliorer notre organisation. Les résultats de la mesure du rendement sont destinés à éclairer la prise de décision stratégique et à gouverner de la meilleure façon pour établir des procédures qui nous permettront d'atteindre nos objectifs. Une gouvernance efficace exige de veiller à la mise en œuvre et au respect des stratégies.

Outils utilisés pour mesurer les progrès

- Rapport d'activités annuel du Plan d'action pour l'accessibilité
- Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)
- Sondages directs auprès des employés
- Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi
- Tendances d'équité en matière d'emploi
- Lacunes sur le plan de l'équité en matière d'emploi

Une invitation à passer à l'action

L'action commence maintenant! Alors que nous nous employons à faire du Canada un endroit meilleur pour les personnes en situation de handicap, nous devons prendre des mesures véritables pour cerner et éliminer les obstacles. Soyons tous champions de l'accessibilité et jouons un rôle actif dans la création d'une organisation pleinement accessible, exempte de discrimination et d'oppression à l'égard des personnes qui ont besoin d'adaptations, tout en remettant en question nos propres préjugés et en créant un environnement dans lequel les employés en situation de handicap se sentent autonomes et en sécurité.

Notre participation commence maintenant! Mobilisons-nous à tous les échelons du Ministère et encourageons et promouvons un dialogue ouvert sur l'accessibilité. Nous avons beaucoup de travail à faire pour concrétiser le plan d'action pour l'accessibilité, mais si chacun s'engage à faire sa part, nous pourrons provoquer un véritable changement.

La transformation s'opère maintenant! Créons un avenir nouveau et amélioré pour tous. La transformation commence à partir du moment où nous prenons conscience que le changement est nécessaire; nous vous avons écouté – un changement de culture s'impose au sein du Ministère. En devenant un ministère accessible, nous accordons aux personnes en situation de handicap le respect qu'elles méritent et leur rendons leur dignité, ce qui leur permet de participer pleinement au mandat de ce ministère et de fournir des services aux Canadiens.

Annexe A

Mesure des résultats

Communication - Autres que les technologies de l'information et de la communication

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

- Indicateur de rendement :
 - Améliorer les connaissances sur l'accessibilité parmi les employés et la direction
- Référence : ○ S.O. • Cible :
 - S.O.
- Source de données :
 - Enquêtes sur la participation des employés

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

- Indicateur de rendement :
 - Augmenter l'accessibilité des produits de communication du MPO ○ Hausse du degré de satisfaction dans le sondage de satisfaction des employés et des clients
- Référence : ○ S.O. • Cible :
 - S.O.
- Source de données :
 - Examen annuel de l'évaluation de l'accessibilité des produits de communications
 - Enquête sur la participation des employés et des clients

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

- Indicateur de rendement :

- Diminuer la stigmatisation
- Participation au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC
- Référence : ○ S.O. • Cible :
 - S.O.
- Source de données :
 - Enquêtes sur la participation des employés ○ Données annuelles

Emploi - Améliorer le recrutement, le maintien et l'avancement des personnes en situation de handicap

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

- Indicateur de rendement :
 - Achèvement de la formation obligatoire pour les gestionnaires et les conseillers en RH
 - Améliorer les connaissances sur l'accessibilité parmi les employés et la direction
 - Publication des cours offerts par l'EFPC sur l'accessibilité
- Référence : ○ S.O.
- Cible :
 - 100 % - Taux d'achèvement de la formation obligatoire pour les gestionnaires et les conseillers en RH
- Source de données :
 - Enquêtes sur la participation des employés ○ Audit de la formation obligatoire ○ Centre d'accessibilité

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

- Indicateur de rendement :
 - Campagnes de recrutement ciblées pour les personnes en situation de handicap
 - Processus de dotation en personnel ciblé pour les personnes en situation de handicap
 - Créer plus de plans de gestion des talents (PGT) pour les personnes en situation de handicap
 - Augmenter le nombre de personnes en situation de handicap qui participent au programme de mentorat

- Référence :
 - 2021-2022 – le taux de départ des personnes en situation de handicap (5 %) au MPO est supérieur au taux de recrutement (4 %) ○ 2020-21 – sur 302 PGT, 14 concernaient les personnes en situation de handicap
- Cible :
 - À déterminer en fonction des données sur la représentation annuelle
- Source de données :
 - Rapport ministériel annuel sur l'équité en matière d'emploi ○ Rapport de progrès annuel sur la mise en œuvre du Plan d'action pour l'accessibilité

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

- Indicateur de rendement :
 - Diminuer le pourcentage d'employés du MPO ayant un handicap qui déclarent que les problèmes en matière d'accessibilité ou d'adaptation causent un niveau de stress élevé ou très élevé au travail
- Référence : ○ 2021 - 14% • Cible :
 - 2025 - 10%
- Source de données :
 - SAFF

Conception et prestation de programmes et de services – Donner aux fonctionnaires les moyens de concevoir et de fournir des programmes et des services accessibles

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

- Indicateur de rendement :
 - Achèvement de la formation obligatoire des cadres et des employés ○ Améliorer les connaissances sur l'accessibilité parmi les employés et la direction
- Référence :
 - S.O.
- Cible :
 - 100 % - Taux d'achèvement de la formation obligatoire pour les cadres et les employés
- Source de données :

- Audit de la formation obligatoire ○ Enquêtes sur la participation des employés

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

- Indicateur de rendement :
 - Satisfaction des employés et des clients à l'égard de l'accessibilité des programmes et des services
- Référence : ○ S.O. • Cible :
 - S.O.
- Source de données :
 - Sondages sur l'expérience des employés et des clients

Technologies de l'information et de la communication – Rendre les technologies de l'information et de la communication accessibles à tous

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

- Indicateur de rendement :
 - Achèvement de la formation obligatoire des cadres et des employés ○ Améliorer les connaissances sur l'accessibilité parmi les employés et la direction
- Référence : ○ S.O.
- Cible :
 - 100 % - Taux d'achèvement de la formation obligatoire pour les cadres et les employés
- Source de données :
 - Audit de la formation obligatoire ○ Enquêtes sur la participation des employés

Objectif : I.2 Les clients et les employés ont facilement l'information et de la communication

- Indicateur de rendement :
 - Les employés et les clients handicapés accèdent facilement aux produits, services et contenus numériques des technologies de l'information et de la communication
- Référence : ○ S.O. • Cible :
 - S.O.
- Source de données :
 - Sondages sur la satisfaction des clients ○ Sondages sur la satisfaction des employés

Objectif : I.3 Les employés handicapés ont facilement accès aux outils et aux technologies

- Indicateur de rendement :
 - Les employés handicapés qui ont besoin de mesures d'adaptation pour utiliser les outils et les technologies sont en mesure d'obtenir un accès sans obstacle aux outils et aux technologies
- Référence : ○ S.O. • Cible :
 - S.O.
- Source de données :
 - Sondage sur la satisfaction des employés

Approvisionnement en biens et services – Veiller à ce que l'approvisionnement en biens et services comporte des exigences en matière d'accessibilité et encourager l'achat de biens et de services auprès d'entreprises appartenant à des personnes en situation de handicap

Objectif : P.1 Les employés et les entrepreneurs sont conscients des facteurs d'accessibilité à prendre en compte dans l'approvisionnement

- Indicateur de rendement :
 - Sensibiliser les employés, la direction et les entrepreneurs à l'accessibilité
 - Sensibilisation des employés et de la direction à l'exigence de disposer d'un aide-mémoire pour l'accessibilité

- Référence : ○ S.O. • Cible :
 - S.O.
- Source de données :
 - Enquêtes sur la participation des employés et de la direction
 - Les contrats d’approvisionnement comprendront un libellé sur l’accessibilité

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

- Indicateur de rendement :
 - Rapports relatifs aux mesures de l’accessibilité dans les marchés publics
- Référence : ○ S.O. • Cible :
 - S.O.
- Source de données :
 - Rapports financiers SAP

Objectif : P.3 Les documents d’appel d’offres sont entièrement accessibles et utilisables par les personnes en situation de handicap, et comprennent un libellé contractuel qui décrit les responsabilités contractuelles du gouvernement du Canada en matière d’approvisionnement accessible

- Indicateur de rendement :
 - Pourcentage de documents d’approvisionnement qui répondent aux normes d’accessibilité et tiennent compte des éléments décrits dans le Programme d’AATIA ○ Accroître l’accessibilité aux documents de tous les fournisseurs
- Référence : ○ S.O. • Cible :
 - S.O.
- Source de données :
 - Audit des documents d’approvisionnement
 - Sondages sur l’expérience des clients et des fournisseurs

Milieu bâti – Améliorer l’accessibilité du milieu bâti

Objectif : B.1 Les employés sont conscients des facteurs d’accessibilité à prendre en compte dans le domaine du milieu bâti

- Indicateur de rendement :

- Améliorer les connaissances sur l'accessibilité parmi les employés et la direction
- Référence : ○ S.O. • Cible :
 - S.O.
- Source de données :
 - Enquête sur la participation des employés

Objectif : B.2 Les clients et les employés ont un accès facile au milieu bâti et aux édifices appartenant au gouvernement fédéral ou loués et peuvent les utiliser sans obstacle

- Indicateur de rendement : 1. Pourcentage d'employés en situation de handicap et pourcentage d'employés non en situation de handicap qui considèrent l'environnement de travail physique comme une source de stress élevée ou très élevée
 2. Pourcentage de clients satisfaits du milieu bâti du MPO
 3. Pourcentage des édifices du MPO évalués en fonction des nouvelles obligations en matière d'accessibilité
 4. Pourcentage des édifices du MPO qui respectent ou dépassent les nouvelles obligations en matière d'accessibilité
 5. Pourcentage de navires qui respectent ou dépassent les nouvelles obligations en matière d'accessibilité
- Référence :
 1. 17 % de personnes en situation de handicap 9 % de personnes non en situation de handicap
 2. S.O.
 3. S.O.
 4. S.O.
 5. S.O.
- Cible :
 1. 1,9 % de personnes en situation de handicap
S.O. personnes non en situation de handicap
 2. S.O.
 3. S.O.
 4. S.O.
 5. S.O.
- Source de données :
 1. SAFF 2020
 2. Sondage sur l'expérience des employés et des clients
 3. Rapport de la Direction des biens immobiliers, de la protection et de la sécurité du MPO
 4. Rapport de la Direction des biens immobiliers, de la protection et de la sécurité du MPO

5. Rapport de la Direction des biens immobiliers, de la protection et de la sécurité du MPO

Transports – Veiller à ce que les véhicules soient accessibles pour les passagers et les conducteurs

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

- Indicateur de rendement :
 - Améliorer les connaissances sur l'accessibilité parmi les employés et la direction
- Référence : ○ S.O. • Cible :
 - S.O.
- Source de données :
 - Enquêtes sur la participation des employés

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 au gouvernement fédéral ou loués par lui

- Indicateur de rendement :
 - Des places de stationnement accessibles pour les employés et les clients
- Référence : ○ S.O.
- Cible :
 - S.O.
- Source de données :
 - MPO – Biens immobiliers
 - Sondage sur l'expérience des employés et des clients

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

- Indicateur de rendement :
 - Accès des employés en situation de handicap au transport afin qu'ils puissent accomplir leur travail
- Référence :
 - S.O.

- Cible :
 - S.O.
- Source de données :
 - Gestionnaires ◦ Sondage sur l'expérience des employés

Culture – Les employés et la direction comprennent ce que signifie l'accessibilité et la raison pour laquelle elle est importante, et ils disposent des ressources nécessaires pour rendre le MPO plus accessible et inclusif, en tant qu'employeur et fournisseur de services

Objectif : Bâtir un MPO confiant à l'égard de l'accessibilité

- Indicateur de rendement :
 1. Taux d'achèvement des formations obligatoires des gestionnaires
 2. Taux d'achèvement des formations obligatoires des employés
 3. Participation au Passeport pour l'accessibilité du gouvernement du Canada
- Référence :
 1. S.O.
 2. S.O.
 3. S.O.
- Cible :
 1. 90 %
 2. 90 %
 3. S.O.
- Source de données :
 1. Audit de la formation obligatoire EFPC
 2. Audit de la formation obligatoire EFPC
 3. Données annuelles

Annexe B

Les tableaux 1, 2, 3 et 4 illustrent la représentation nationale dans l'équité en matière d'emploi et les écarts connexes de 2016 à 2022. On voit clairement l'écart grandissant qui se creuse entre les personnes en situation de handicap et les autres groupes.

Tableau 1 - Représentation dans l'équité en matière d'emploi au sien du Ministère de 2016 à 2022 - Autochtones

Année	Représentation	Représentation des effectifs	Différence
2016	4,5 %	3,5 %	1,0 %
2017	4,9 %	3,2 %	1,7 %
2018	4,8 %	3,0 %	1,8 %
2019	4,9 %	4,2 %	0,7 %
2020	4,7 %	4,2 %	0,5 %
2021	4,7 %	4,1 %	0,6 %
2022	4,9 %	4,2 %	0,7 %

Tableau 2 - Représentation dans l'équité en matière d'emploi au sien du Ministère de 2016 à 2022 - Personnes handicapées

Année	Représentation	Représentation des effectifs	Différence
2016	5,4 %	4,2 %	1,2 %

Tableau 2 - Représentation dans l'équité en matière d'emploi au sien du Ministère de 2016 à 2022 - Personnes handicapées

Année	Représentation	Représentation des effectifs	Différence
2017	5,4 %	4,3 %	1,1 %
2018	5,0 %	4,3 %	0,7 %
2019	4,7 %	7,9 %	-3,2 %
2020	4,4 %	8,0 %	-3,6 %
2021	4,1 %	7,7 %	-3,6 %
2022	4,3 %	8,1 %	-3,8 %

Tableau 3 - Représentation dans l'équité en matière d'emploi au sien du Ministère de 2016 à 2022 - Minorités visibles

Année	Représentation	Représentation des effectifs	Différence
2016	5,9 %	6,3 %	-0,4 %
2017	6,3 %	7,1 %	-0,8 %
2018	6,6 %	6,5 %	0,1 %
2019	6,7 %	10,7 %	-4,0 %
2020	7,1 %	10,8 %	-3,7 %

Tableau 3 - Représentation dans l'équité en matière d'emploi au sien du Ministère de 2016 à 2022 - Minorités visibles

Année	Représentation	Représentation des effectifs	Différence
--------------	-----------------------	-------------------------------------	-------------------

2021	7,4 %	11,2 %	-3,8 %
2022	7,6 %	11,5 %	-3,9 %

Tableau 4 - Représentation dans l'équité en matière d'emploi au sien du Ministère de 2016 à 2022 - Femmes

Année	Représentation	Représentation des effectifs	Différence
2016	38,2 %	32,0 %	6,2 %
2017	38,9 %	34,0 %	4,9 %
2018	40,6 %	35,4 %	5,2 %
2019	40,9 %	38,8 %	2,1 %
2020	41,7 %	38,6 %	3,1 %
2021	42,4 %	39,1 %	3,3 %
2022	43,5 %	39,5 %	4,0 %

Remarque :

La disponibilité de la main-d'œuvre (DMO), un sous-ensemble de la disponibilité sur le marché du travail (DMT), est calculée à partir des données recueillies par le Recensement et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité. Pour arriver à la DMO, quatre filtres spécifiques aux exigences des postes au sein de la fonction publique sont appliqués à la DMT: citoyenneté*, classification, scolarité et géographie. La variation des écarts d'EE au fil du temps est proportionnelle aux changements dans la disponibilité de la main-d'œuvre canadienne et la représentativité des groupes désignés au sein du ministère.

*La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* accordait auparavant la préférence à l'embauche de citoyens canadiens dans le cadre de processus de nomination externes annoncés, ce qui a été étendu aux résidents permanents en juin 2021. Les futurs filtres de la DMO incluront ce changement.

Les tableaux 5, 6, 7 et 8 illustrent la représentation nationale dans l'équité en matière d'emploi et les écarts connexes par groupe professionnel au 31 mars 2022. On constate clairement que le Ministère est touché par une sous-représentation de deux des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi : les personnes handicapées et les minorités visibles.

Tableau 5 - Représentation nationale dans l'équité en matière d'emploi et écarts connexes au MPO/GCC par groupe professionnel au 31 mars 2022 - Autochtones

Groupe professionnel	Total des effectifs	Représentation	Écart
AV - Commerce et Achats	399	21	11
EB - Enseignement et bibliothéconomie	23	< 5	0
EC - Sciences économiques et sociales	496	15	10
EL - Électronique	273	14	4
EX - Direction	276	14	3
FI - Gestion financière	232	8	4
HM - Gestion des ressources humaines	155	9	5
IT - Technologie de l'information	368	13	5
NR - Architecture, génie et arpentage	257	7	5
PA - Services des programmes et de l'administration	3349	220	87
RE - Recherche	271	< 5	-1
RO - Radiotélégraphie	328	24	-7
SH - Services de santé	12	< 5	0

SO - Officiers de navire	1306	22	-23
--------------------------	------	----	-----

Tableau 67 - Représentation nationale dans l'équité en matière d'emploi et écarts connexes au MPO/GCC par groupe professionnel au 31 mars 2022 - Autochtones

Groupe professionnel	Total des effectifs	Représentation	Écart
SP - Sciences appliquées et examen des brevets	1650	48	20
SV - Services de l'exploitation	2097	82	-37
TC - Services techniques	2343	181	17
TOTAL	13835	682	103

Tableau 6 - Représentation nationale dans l'équité en matière d'emploi et écarts connexes au MPO/GCC par groupe professionnel au 31 mars 2022 - Personnes handicapées

Groupe professionnel	Total des effectifs	Représentation	Écart
AV - Commerce et Achats	399	25	-12
EB - Enseignement et bibliothéconomie	23	< 5	-1
EC - Sciences économiques et sociales	496	23	-15
EL - Électronique	273	12	-4
EX - Direction	276	11	1
FI - Gestion financière	232	6	-17
HM - Gestion des ressources humaines	155	14	-1
IT - Technologie de l'information	368	24	-12

Tableau 68 - Représentation nationale dans l'équité en matière d'emploi et écarts

NR - Architecture, génie et arpentage	257	5	-14
PA - Services des programmes et de l'administration	3349	238	-83
RE - Recherche	271	< 5	-17
RO - Radiotélégraphie	328	15	-6

connexes au MPO/GCC par groupe professionnel au 31 mars 2022 - Personnes handicapées

Groupe professionnel	Total des effectifs	Représentation	Écart
SH - Services de santé	12	< 5	0
SO - Officiers de navire	1306	17	-70
SP - Sciences appliquées et examen des brevets	1650	61	-64
SV - Services de l'exploitation	2097	58	-134
TC - Services techniques	2343	81	-72
TOTAL	13835	595	-521

Tableau 7 - Représentation nationale dans l'équité en matière d'emploi et écarts connexes au MPOGCC par groupe professionnel au 31 mars 2022 - Minorités visibles

Groupe professionnel	Total des effectifs	Représentation	Écart
AV - Commerce et Achats	399	34	-6

Tableau 69 - Représentation nationale dans l'équité en matière d'emploi et écarts

EB - Enseignement et bibliothéconomie	23	< 5	0
EC - Sciences économiques et sociales	496	83	-58
EL - Électronique	273	18	-2
EX - Direction	276	18	4
FI - Gestion financière	232	47	-4
HM - Gestion des ressources humaines	155	13	0
IT - Technologie de l'information	368	73	-6
NR - Architecture, génie et arpentage	257	30	-44
PA - Services des programmes et de l'administration	3349	365	-43

connexes au MPOGCC par groupe professionnel au 31 mars 2022 - Minorités visibles

Groupe professionnel	Total des effectifs	Représentation	Écart
RE - Recherche	271	32	-19
RO - Radiotélégraphie	328	5	-21
SH - Services de santé	12	< 5	-2
SO - Officiers de navire	1306	47	18
SP - Sciences appliquées et examen des brevets	1650	154	-198

Tableau 70 - Représentation nationale dans l'équité en matière d'emploi et écarts

SV - Services de l'exploitation	2097	38	-59
TC - Services techniques	2343	90	-98
TOTAL	13835	1048	-538

Tableau 8 - Représentation nationale dans l'équité en matière d'emploi et écarts connexes au MPO/GCC par groupe professionnel au 31 mars 2022 - Femmes

Groupe professionnel	Total des effectifs	Représentation	Écart
AV - Commerce et Achats	399	251	62
EB - Enseignement et bibliothéconomie	23	18	11
EC - Sciences économiques et sociales	496	301	84
EL - Électronique	273	19	-23
EX - Direction	276	121	1
FI - Gestion financière	232	131	14
HM - Gestion des ressources humaines	155	123	14
IT - Technologie de l'information	368	78	-39
NR - Architecture, génie et arpentage	257	54	-9

connexes au MPO/GCC par groupe professionnel au 31 mars 2022 - Femmes

Groupe professionnel	Total des effectifs	Représentation	Écart
PA - Services des programmes et de l'administration	3349	2508	237

Tableau 71 - Représentation nationale dans l'équité en matière d'emploi et écarts

RE - Recherche	271	104	-38
RO - Radiotélégraphie	328	110	34
SH - Services de santé	12	10	2
SO - Officiers de navire	1306	186	85
SP- Sciences appliquées et examen des brevets	1650	952	152
SV - Services de l'exploitation	2097	298	-19
TC - Services techniques	2343	751	-11
TOTAL	13835	6015	557

Remarque :

1- À l'exclusion des employés nommés pour une période de moins de trois mois, des étudiants et des travailleurs occasionnels.

2- Repr. = Représentation. Pour les nombres inférieurs à 5, l'information est supprimée pour protéger la vie privée.

3- Les écarts sont calculés aux niveaux de classification des postes à l'aide de l'estimation régionale de la disponibilité au sein de la population active pour 2021, selon le recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, fournis au MPO par le SCT. Un chiffre négatif indique une sous-représentation.

Les tableaux 9, 10, 11 et 12 présentent les objectifs de recrutement pour les trois prochaines années en vue d'éliminer les écarts pour les groupes professionnels sous-représentés dans un ou plusieurs groupes désignés. Ces objectifs tiennent compte de la croissance prévue et de la rétention anticipée, d'après les données historiques.

Groupe de classification	Écarts	Des embauches pour combler les écarts
AS	-47	77
BI	-47	54
CO	-12	15
CR	-17	35
EC	-15	22
ED-EST	-1	1
EG	-36	51

- Objectifs nationaux de recrutement 2022-2025 pour atteindre l'équité

EL	-4	9
EN-ENG	-11	11

Tableau 9 - Objectifs nationaux de recrutement 2022-2025 pour atteindre l'équité en matière d'emploi par groupe de classification - Autochtones

Groupe de classification	Écarts	Des embauches pour combler les écarts
GL-EIM	-1	3
GL-MAN	-10	12
GL-MOC	-2	2
LI	-3	3
RO	-7	16
SC-DED	-20	37
SC-ERD	-4	9
SC-STD	-10	11
SE-RES	-1	3
SO-MAO	-24	25

Tableau 10 - Objectifs nationaux de recrutement 2022-2025 pour atteindre l'équité en matière d'emploi par groupe de classification - Personnes handicapées
Tableau 10 en matière d'emploi par groupe de classification - Personnes handicapées

Groupe de classification	Écarts	Des embauches pour combler les écarts
EN-SUR	-3	3
FI	-17	19
GL-COI	-1	1

- Objectifs nationaux de recrutement 2022-2025 pour atteindre l'équité

GL-EIM	-6	8
GL-MAM	-3	4
GL-MAN	-9	11
GL-MOC	-1	1
GL-WOW	-1	2
GT	-35	41
IS	-1	4
IT	-12	18
LI	-7	7
PC	-17	17
PE	-1	4
PM	-19	26
RO	-6	6
SC-DED	-68	76
SC-ERD	-19	22
SC-SPT	-2	2
SC-STD	-18	21
SE-RES	-18	19
SO-INS	-3	3

en matière d'emploi par groupe de classification - Personnes handicapées

- Objectifs nationaux de recrutement 2022-2025 pour atteindre l'équité

Groupe de classification	Écarts	Des embauches pour combler les écarts
SO-MAO	-67	73
TI	-1	1

Tableau 11 - Objectifs nationaux de recrutement 2022-2025 pour atteindre l'équité en matière d'emploi par groupe de classification - Minorités visibles

Groupe de classification	Écarts	Des embauches pour combler les écarts
AS	-20	133
BI	-147	162
CH	-1	1
CO	-9	16
CR	-1	14
EC	-58	100
EG	-37	43
EL	-2	12
EN-ENG	-37	40
EN-SUR	-7	7
FI	-4	16
GL-MAM	-1	1
GL-MAN	-9	10
GT	-59	67
IS	-4	14

- Objectifs nationaux de recrutement 2022-2025 pour atteindre l'équité

IT	-6	47
LI	-4	4

Tableau 78 - Objectifs nationaux de recrutement 2022-2025 pour atteindre l'équité en matière d'emploi par groupe de classification - Minorités visibles

Groupe de classification	Écarts	Des embauches pour combler les écarts
LS	-1	1
NU-CHN	-1	1
PC	-50	57
PM	-18	28
RO	-21	24
SC-DED	-26	31
SC-SPT	-7	7
SC-STD	-16	18
SE-REM	-4	4
SE-RES	-15	18
TI	-2	2
VM	-1	1

Tableau 12 - Objectifs nationaux de recrutement 2022-2025 pour atteindre l'équité en matière d'emploi par groupe de classification - Femmes

Groupe de classification	Écarts	Des embauches pour combler les écarts
EL	-23	26
EN-ENG	-15	32
GL-COI	-3	5
GL-EIM	-9	9

Tableau 79 - Objectifs nationaux de recrutement 2022-2025 pour atteindre l'équité

GL-MAM	-2	5
GL-MAN	-4	9
GL-PCF	-1	1

en matière d'emploi par groupe de classification - Femmes

Groupe de classification	Écarts	Des embauches pour combler les écarts
GS-STG	-1	2
GT	-63	124
IT	-39	83
SC-ERD	-6	10
SC-SPT	-4	5
SC-STD	-4	33
SE-REM	-2	3
SE-RES	-36	49
TI	-3	3
VM	-1	1

Remarque :

- Ces objectifs sont calculés sur une période de 3 ans. Il convient également de noter que ces objectifs ne font que combler les écarts.
- Le nombre d'embauches pour combler les écarts est plus élevé, car il tient compte des embauches et des cessations d'emploi au sein du groupe au cours des trois dernières années.

[1]« Effectif de la fonction publique fédérale par ministère, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada »