



Plan sur l'accessibilité du SCT pour 2022-2025 (updated)

Publié : le 2023-12-25

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2023

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

No de catalogue BT1-64F-PDF
ISSN: 2817-1152

Ce document est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada à l'adresse www.canada.ca

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: TBS Accessibility Plan 2022–25 (updated)

Plan sur l'accessibilité du SCT pour 2022 2025 - Notre avenir est accessible

Dans cette page

- [Message du secrétaire](#)
- [Message de la championne de l'accessibilité du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada](#)
- [Renseignements généraux](#)
- [Huit domaines prioritaires](#)
- [Caractéristiques de la réussite](#)
- [Annexe A. Thèmes et personnages fictifs des exercices de schématisation du cheminement](#)
- [Annexe B. Plan d'action pour l'environnement bâti - Examen et plan d'action du rapport sur l'accessibilité au 90, rue Elgin](#)

Message du secrétaire

Je suis ravi de présenter le premier plan d'accessibilité du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Couvrant huit domaines prioritaires, ce plan recense les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion dans notre milieu de travail et prévoit l'élimination de ces obstacles grâce à des initiatives élaborées conjointement par des fonctionnaires du SCT ayant une expérience vécue du handicap.

En juin 2019, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* est entrée en vigueur, nous permettant ainsi de réaliser les progrès les plus importants pour les personnes en situation de handicap du Canada depuis plus de 30 ans, et ce dans le but général de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. En vertu de la *Loi*, tous les ministères fédéraux et les organisations sous réglementation fédérale devront cerner, éliminer et prévenir les obstacles dans leurs milieux de travail, ce qui facilitera la pleine participation et l'inclusion des fonctionnaires en situation de handicap et permettra aux organisations d'offrir de meilleurs services à la population canadienne. Pour y parvenir, les organisations fédérales, dont le SCT, seront tenues de suivre des plans d'accessibilité.

Alors que nous soutenons le Conseil du Trésor en tant qu'employeur de l'administration publique centrale, le SCT est également un ministère à part entière. À ce titre, nous avons deux rôles à remplir pour promouvoir l'accessibilité et l'inclusion : celui de catalyseur du changement à l'échelle de la fonction publique et celui d'agent chargé de la mise en œuvre la *Loi canadienne sur l'accessibilité* au sein du SCT. Notre premier plan d'accessibilité est une étape importante de notre travail. Les solutions novatrices élaborées conjointement par des fonctionnaires du SCT ayant une expérience vécue du handicap témoignent de ce qui peut être réalisé lorsque les gens sont en mesure d'agir et participer.

Notre plan d'accessibilité est un exemple des efforts que nous déployons pour faire de la fonction publique fédérale du Canada un modèle de référence en matière de milieu de travail accessible et inclusif. En mai 2019, le SCT a lancé « Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada ». En tant que plus grand employeur et fournisseur de services du pays, le SCT considère cette stratégie comme sa feuille de route pour devenir un modèle d'accessibilité pour les autres organisations au Canada et à l'étranger.

La création de milieux de travail plus diversifiés, accessibles et inclusifs n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est aussi un élément essentiel de notre réussite en tant que fonction publique. En créant une culture où tout le monde a sa place et dispose des outils nécessaires pour travailler au mieux de ses capacités, nous obtenons de meilleurs résultats pour les Canadiens et les Canadiennes.

Pour nous assurer que nous réalisons le plan que vous avez devant vous, nous mesurerons nos progrès chaque année afin de voir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, de manière à pouvoir faire des ajustements en cours de route. Je vous invite à lire ce plan et à collaborer avec nous à cette importante initiative qui vise à créer un environnement plus accessible et plus inclusif au SCT.

Original signé par

Graham Flack
Secrétaire du Conseil du Trésor

Message de la championne de l'accessibilité du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Je suis particulièrement heureuse que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) publie son tout premier plan ministériel sur l'accessibilité, qui couvre la période de 2022 à 2025. Il s'agit d'un véritable effort de collaboration et du résultat du travail acharné de nombreuses personnes au sein de notre organisation.

Le SCT s'engage à créer un lieu de travail diversifié, accessible et inclusif qui valorise nos différences et offre un milieu de travail accueillant, respectueux et sûr où les employés peuvent se sentir à l'aise d'être qui ils sont et ainsi donner le meilleur d'eux-mêmes.

Dans l'esprit du thème « Rien sans nous », les employés en situation de handicap du SCT ont joué un rôle central dans l'élaboration de ce plan. Je remercie sincèrement les membres du Réseau de l'accessibilité du SCT, qui ont été consultés dès le début de l'élaboration de ce plan.

Nous avons abordé l'élaboration de ce plan comme une excellente occasion de montrer notre engagement et notre intention de donner l'exemple en matière d'accessibilité et d'inclusion, tant à titre d'employeur qu'à titre de fournisseur de services. En tant que championne de l'accessibilité, j'ai cru qu'il était important d'établir un plan audacieux et de ne pas laisser la peur de l'échec nous empêcher d'essayer de nouvelles approches.

De nouvelles initiatives au SCT, comme l'équipe chargée du recrutement aux fins de l'équité en matière d'emploi et le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail¹, qui complètent le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, sont susceptibles d'entraîner des changements importants. Ces initiatives sont décrites dans la section Emploi du présent document. J'ai également hâte de rendre hommage à ceux qui excellent dans leurs efforts pour travailler de manière plus accessible et inclusive, et, c'est pourquoi, nous avons lancé de nouveaux prix pour l'accessibilité, qui seront remis à compter de 2023. Consultez la section Culture en milieu de travail du présent document pour de plus amples renseignements.

J'espère que bon nombre d'entre vous verront que leurs idées et leurs préoccupations ont été prises en compte dans ce plan. Je vous invite à nous faire part de vos commentaires, qu'ils soient positifs ou négatifs, afin que nous puissions continuer à affiner nos efforts pour cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion des personnes en situation de handicap au SCT.

Il incombe à chacun d'entre nous de veiller à ce que nos actions et nos comportements contribuent à un milieu de travail accessible et inclusif. Je vous invite tous, surtout ceux d'entre vous qui ne sont pas en situation de

handicap, à devenir des alliés dans nos efforts pour créer une culture en milieu de travail plus accueillante et plus respectueuse.

Je vous remercie de votre soutien et votre engagement soutenus à promouvoir un changement positif. J'ai hâte de voir ce que nous pourrons accomplir tous ensemble au cours de la prochaine année et au-delà.

Karen Cahill

Championne de l'accessibilité

Secrétaire adjointe, Services ministériels et dirigeante principale des finances.

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Renseignements généraux

► Dans cette section

Obtenir votre rétroaction

Il s'agit du premier plan du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) visant à éliminer les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion dans notre milieu de travail. Au cours des trois prochaines années, nous ferons un suivi de nos progrès, nous les évaluerons et, s'il y a lieu, nous rajusterons notre approche.

Votre rétroaction au sujet de ce plan sur l'accessibilité est essentielle dans le cadre de notre évaluation continue. Nous accordons une grande importance à la rétroaction des employés du SCT, des employés qui travaillent dans d'autres ministères et organismes du gouvernement du Canada (GC) et de tous les Canadiens. Nous aimerions connaître vos commentaires, préoccupations et suggestions concernant notre approche et nos initiatives en matière d'accessibilité.

Aucun accusé de réception ne sera envoyé si les commentaires ont été transmis de façon anonyme.

Vous pouvez envoyer votre rétroaction par l'un ou l'autre des moyens ci-dessous.

Par la poste

Directrice générale des Ressources humaines
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Bureau 3-03328
90, rue Elgin
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Par courrier électronique

AccessibilityPlan-PlanAccessibilite@tbs-sct.gc.ca

Par téléphone

1-877-636-0656

Par téléimprimeur

613-369-9371

Rétroaction anonyme

Vous pouvez fournir votre rétroaction de manière anonyme. Vous n'avez qu'à remplir notre bref formulaire [en ligne](#) qui est facile à utiliser. N'hésitez surtout pas à :

- faire des commentaires au sujet de ce plan sur l'accessibilité;
- signaler les obstacles que vous avez dû surmonter dans l'un des lieux de travail du SCT ou avec l'un de ses programmes, initiatives, outils ou services;
- poser des questions.

Ce que nous faisons de votre rétroaction

Nous analyserons votre rétroaction pour en dégager les tendances et les particularités, et relever les lacunes auxquelles il faut remédier pour éliminer les obstacles et devenir un chef de file en matière d'accessibilité et d'inclusion, tant à titre d'employeur qu'à titre de fournisseur de services.

Nous publierons annuellement des rapports d'étape, sauf pour l'année au cours de laquelle il faut publier une nouvelle version du plan. Vous pourrez ainsi suivre nos progrès et, grâce à vos commentaires, nous pourrions continuer, s'il y a lieu, à rajuster notre plan sur l'accessibilité pour obtenir les meilleurs résultats.

Demander un autre format

Utilisez les coordonnées indiquées ci-dessus pour demander une copie du rapport d'étape concernant le Plan sur l'accessibilité ou de la description du processus de transmission de commentaires dans un autre format.

Voici les autres formats que vous pouvez demander :

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

Contexte

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la Loi) est entrée en vigueur le 11 juillet 2019. Elle a pour objet de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040, grâce à l'élimination des obstacles et à la prévention des nouveaux obstacles. La Loi s'applique à toutes les organisations sous réglementation fédérale, ce qui comprend les ministères, les organismes et les sociétés d'État du GC.

La Loi définit un obstacle comme suit :

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 ².

De plus, la Loi définit le handicap comme suit :

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 non et dont l’interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d’une personne dans la société ³.

La Loi exige que les organisations sous réglementation fédérale :

- publient des plans sur l’accessibilité tous les trois ans, en collaboration avec les employés en situation de handicap;
- publient chaque année des rapports d’étape sur les progrès accomplis à l’égard de la mise en œuvre de leurs plans sur l’accessibilité, sauf pour l’année au cours de laquelle elles doivent publier une nouvelle version de leur plan sur l’accessibilité;
- établissent un processus pour recueillir la rétroaction, les préoccupations et les suggestions des employés et des Canadiens, et y donner suite.

La Loi est un élément du cadre que le SCT suivra pour créer un milieu de travail inclusif, accessible et sans obstacle. Parmi les autres éléments du cadre, notons les nouvelles normes et le nouveau règlement sur l’accessibilité élaborés par des personnes en situation de handicap en collaboration avec des représentants des Normes d’accessibilité Canada et d’Emploi et Développement social Canada.

Sommaire

Le SCT joue un rôle de premier plan dans la promotion du changement au sein de la fonction publique fédérale. En tant qu'organisme central, il est bien placé pour élaborer des politiques et des programmes visant à :

- favoriser une gestion équitable et efficace des personnes;
- mettre en place des pratiques d'approvisionnement inclusives;
- autonomiser les employés en adoptant des technologies accessibles à tous;
- assurer une communication claire et accessible.

Le lancement de *Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* en juin 2019 a marqué le début d'un effort concerté du SCT pour mieux comprendre où en était la fonction publique en matière d'accessibilité et commencer à combler les lacunes. Bien que des progrès aient été réalisés, il reste encore du chemin à parcourir.

Nous sommes fiers de publier notre premier plan ministériel sur l'accessibilité, dans le respect de la Loi. Il s'agit véritablement d'un effort de collaboration et du résultat du travail acharné des équipes de tous les secteurs du SCT. Notre plan, qui repose sur la Loi et qui tient compte des résultats obtenus dans le cadre de vastes consultations avec les employés en situation de handicap, porte principalement sur des mesures dans huit domaines :

1. Emploi
2. Environnement bâti
3. Technologies de l'information et des communications (TIC)
4. Communications, autres que les TIC
5. Acquisition de biens, de services et d'installations
6. Conception et prestation de programmes et de services
7. Transports
8. Culture en milieu de travail

Dans le cadre de nos consultations, nous avons appris que les employés du SCT ont trois préoccupations principales :

1. les employés ont besoin d'aide pour progresser dans leur carrière et de possibilités de mentorat, notamment d'un meilleur accès à des emplois qui leur permettent d'acquérir l'expérience nécessaire à leur avancement;
2. les employés se heurtent encore à des obstacles dans l'environnement bâti;
3. le processus de traitement des demandes de mesures d'adaptation des employés est complexe et prend trop de temps, et les employés se sentent souvent dévalorisés ou harcelés.

Grâce aux renseignements recueillis auprès des employés et des experts en la matière de l'ensemble du SCT, nous avons pu nous faire une idée précise des lacunes les plus importantes et de la façon dont nous devrions nous y prendre pour les combler.

Deux éléments majeurs de ce plan sur l'accessibilité qui auront une incidence importante sur certains de nos domaines prioritaires sont le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail et le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail.

1. Le **Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail** aidera les employés à trouver les outils et les conditions optimales dont ils ont besoin pour donner le meilleur d'eux-mêmes au travail. Le passeport est une entente écrite entre l'employé et son gestionnaire. Une fois le passeport de l'employé est signé par son gestionnaire, les demandes de mesures d'adaptation seront envoyées au Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail. Le passeport appartient à l'employé, et c'est à lui qu'il revient de décider des personnes qui peuvent en consulter le contenu afin de protéger sa vie privée.
2. Le **Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail** est une unité centralisée qui utilise un modèle neutre de gestion des cas⁴ pour les

demandes de mesures d'adaptation et à qui il reviendra de fournir des services au SCT et au ministère des Finances Canada. Les employés ont clairement indiqué que le processus de traitement des demandes de mesures d'adaptation est trop complexe et prend beaucoup trop de temps. Le centre vise à réduire le temps d'attente des employés pour qu'ils puissent bénéficier de leurs mesures d'adaptation, et à améliorer l'expérience des utilisateurs, tout en procurant des résultats positifs.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail et sur le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail dans la section Maintien en poste du présent document.

Les employés ont également indiqué clairement qu'ils avaient besoin de possibilités de mentorat et d'un meilleur soutien pour l'avancement de leur carrière. Nous avons cherché à résoudre ces problèmes en concevant le programme Mentorat Plus en collaboration avec des groupes en quête d'équité, dont les employés en situation de handicap. En jumelant les candidats avec des cadres supérieurs, nous avons bon espoir que les employés en situation de handicap pourront acquérir les aptitudes et les compétences dont ils ont besoin pour passer à l'étape suivante de leur carrière.

Le SCT a également lancé le Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque en décembre 2021, pour aider les employés de niveau EX moins 1 qui sont issus de groupes sous-représentés, y compris les employés en situation de handicap, à développer leurs aptitudes et compétences en matière de leadership afin de leur permettre d'occuper des postes de cadres supérieurs.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ces deux programmes de développement, reportez-vous à la section Maintien en poste du présent document.

Pour répondre aux préoccupations relatives à l'environnement bâti, le Secteur des services ministériels du SCT a collaboré avec le Réseau de l'accessibilité et la Division des ressources humaines pour élaborer un plan d'action qui regroupe les obstacles cernés en trois catégories de priorités, soit à court terme, à moyen terme et à long terme. Nous croyons que ce plan d'action permettra d'accélérer l'élimination des obstacles physiques en milieu de travail au SCT. Vous trouverez de plus amples renseignements dans la section intitulée environnement bâti.

Il convient de noter que ce plan prévoit la création de deux prix pour l'accessibilité, qui seront lancés en 2023. Le SCT sait qu'il faudra du temps pour faire évoluer la culture de notre milieu de travail vers une culture inclusive, équitable et accessible. Il sera d'autant plus important pour le SCT de mettre en évidence les pratiques exemplaires et de reconnaître le travail acharné de ceux qui donnent continuellement l'exemple pour susciter un changement positif.

Pour les employés qui cherchent à travailler au SCT, nous avons créé une équipe chargée du recrutement aux fins de l'équité en matière d'emploi afin de mettre les bouchées doubles pour recruter des personnes en situation de handicap et d'autres groupes en quête d'équité. Vous trouverez de plus amples renseignements dans la section Recrutement.

Comme il s'agit du premier plan ministériel sur l'accessibilité du SCT, nous suivrons les progrès réalisés et rajusterons notre approche au besoin. Nous espérons que nos employés en situation de handicap pourront se reconnaître dans ce plan et qu'il améliorera leur vie professionnelle au SCT.

Consultations

Les employés en situation de handicap du SCT ont été des collaborateurs clés dans l'élaboration de ce plan sur l'accessibilité. Ils ont joué un rôle essentiel dans la détermination des obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion

sur le lieu de travail du SCT et ont proposé de nombreuses solutions potentielles.

Nos employés sont notre plus grand atout, et les employés en situation de handicap du SCT sont nos experts internes en matière d'accessibilité. Leurs commentaires ont été déterminants dans nos efforts pour offrir un plan solide qui répond à leurs préoccupations et qui permettra de créer au SCT le milieu de travail qu'ils méritent.

Comme nous l'avons déjà mentionné, les obstacles qui ont été relevés sont les suivants :

- le manque de possibilités de mentorat pour les employés en situation de handicap et de possibilités d'acquérir l'expérience professionnelle nécessaire à l'avancement de leur carrière;
- des barrières physiques qui subsistent dans l'environnement bâti;
- le processus de traitement des demandes de mesures d'adaptation est complexe, déroutant, trop lent et fait souvent en sorte que les employés se sentent moins valorisés et, dans certains cas, harcelés.

Les employés en situation de handicap ont participé aux consultations du SCT de plusieurs façons, qui sont présentées dans les paragraphes ci-dessous.

Schématisation du cheminement

La Division des ressources humaines du SCT, en collaboration avec le Réseau de l'accessibilité et la championne de l'accessibilité pour le SCT, a effectué des exercices de schématisation du cheminement avec des employés en situation de handicap afin de trouver les irritants dans le cadre de leur emploi au SCT, depuis le moment où ils ont postulé à leur emploi jusqu'à aujourd'hui.

Plusieurs séances de schématisation du cheminement ont été animées par les coprésidents du Réseau de l'accessibilité. Chaque séance consistait en une discussion de 90 minutes sur les réponses aux questions visant à

explorer les expériences vécues par les employés dans le milieu de travail du SCT. Les séances ont mis l'accent sur les cinq piliers clés de Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, qui sont :

1. l'emploi, y compris le recrutement, le maintien en poste et la promotion;
2. l'accessibilité de l'environnement bâti;
3. l'information et les technologies accessibles à tous;
4. des programmes et services accessibles;
5. la culture du milieu de travail.

Les séances ont offert aux employés l'occasion d'expliquer les types d'obstacles qu'ils rencontrent dans leur carrière au SCT dans un espace sûr et sans jugement avec des collègues qui partagent leurs préoccupations. Tous les renseignements recueillis ont été traités de manière confidentielle afin de protéger l'identité de chaque participant.

Certains employés ont choisi de donner leur avis par écrit dans un sondage anonyme en ligne.

Les données recueillies lors des séances de schématisation du cheminement ont été utilisées pour créer quatre personnages fictifs. Ces personnages permettent de raconter avec exactitude les histoires d'employés en situation de handicap du SCT d'une manière percutante, tout en protégeant leur anonymat.

Les séances de schématisation du cheminement ont été essentielles pour évaluer le niveau d'accessibilité du SCT et ont donné lieu à bon nombre des initiatives clés décrites dans ce plan sur l'accessibilité, notamment l'adoption et la mise en œuvre rapides des éléments suivants :

- le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail;
- le programme Mentorat Plus;
- l'équipe chargée du recrutement aux fins de l'équité en matière d'emploi;

- le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail.

Consultation sur l'environnement bâti

En février 2022, la championne de l'accessibilité et le Réseau de l'accessibilité, en collaboration avec le Secteur des services ministériels et la Division des ressources humaines, ont invité les employés en situation de handicap du SCT à participer à une consultation sur l'environnement bâti du SCT. Voici les objectifs de la séance :

- cerner les obstacles physiques qui empêchent les employés de participer pleinement au milieu de travail du SCT;
- regrouper les obstacles en priorités à court, moyen et long terme.

La séance a débouché sur un plan d'action visant à éliminer les obstacles dans l'environnement bâti au SCT au cours des trois prochaines années.

Comité sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité

Le Comité sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (Comité de l'IDEA) a été un partenaire clé dans l'élaboration de ce plan sur l'accessibilité en offrant un forum où les employés et la direction pouvaient discuter ouvertement des idées, des préoccupations et des possibilités d'améliorer l'accessibilité au SCT. La participation du comité a été essentielle pour nous assurer que notre approche était rigoureuse et inclusive avant de poursuivre l'élaboration du plan sur l'accessibilité.

Le comité a également eu l'occasion d'examiner une première version du plan et de formuler des commentaires.

Présidé par la championne de la diversité et de l'inclusion du SCT, le Comité de l'IDEA a pour principaux objectifs :

- de cerner les problèmes qui ont un impact sur les membres des groupes désignés et des groupes en quête d'équité, et d'en discuter;
- de fournir des conseils à la direction sur les stratégies ou les techniques permettant de remédier à ces problèmes.

Des représentants de tous les secteurs du SCT et les coprésidents des réseaux d'employés, dont le Réseau de l'accessibilité, participent aux réunions. Les réunions sont également ouvertes à tous les employés.

Réseau de l'accessibilité

En plus d'apporter sa contribution dans le cadre des séances de schématisation du cheminement et des réunions du Comité de l'IDEA, le Réseau de l'accessibilité a eu l'occasion de formuler des commentaires sur la première version du plan sur l'accessibilité en personne lors d'une réunion du réseau et par écrit.

Le réseau a également examiné la version finale du plan et a contribué à tester son accessibilité en ligne.

Tirer des leçons des consultations antérieures

Dans le cadre de la planification de son premier plan sur l'accessibilité ministériel, le SCT s'est inspiré des éléments suivants :

- les consultations du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique à l'échelle du GC pour la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*;
- les consultations du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines portant sur son examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le SCT s'est également inspiré des études suivantes :

- une analyse des lacunes de certains immeubles fédéraux, dont l'immeuble du SCT situé au 90, rue Elgin, à Ottawa, entreprise par Services publics et Approvisionnement Canada, en collaboration avec la Fondation Rick Hansen;
- un rapport de l'Institut national canadien pour les aveugles sur la technologie d'orientation, la signalisation et l'analyse comparative des

mesures d'adaptation en milieu de travail, réalisé par le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique et le SCT.

Huit domaines prioritaires

► Dans cette section

Dans l'esprit du thème « Rien sans nous », les employés en situation de handicap ont été consultés à chaque étape de la planification, de la rédaction et de la publication de ce plan sur l'accessibilité. Ils continueront à être consultés au fur et à mesure que nous avancerons dans la mise en œuvre du plan. Au cours de la consultation, le SCT a établi les éléments suivants :

- domaines prioritaires pour lesquels il faut éliminer les obstacles;
- initiatives à élaborer conjointement avec les employés en situation de handicap pour éliminer les obstacles.

Dans les sections suivantes, nous présentons huit domaines prioritaires et les obstacles associés à chacun d'eux. Il convient de noter que les domaines prioritaires ne sont pas numérotés par ordre de priorité. En outre, nous décrivons les mesures que le SCT prendra pour éliminer les obstacles et indiquons les équipes qui seront responsables de ces mesures.

En tant qu'organisme central, nous avons des politiques, des programmes et des initiatives qui sont axés sur l'ensemble du GC, et des initiatives internes au SCT. Le premier domaine prioritaire sur lequel nous mettons l'accent est la conception et la mise en œuvre de programmes et de services, ce qui comprend des initiatives visant à éliminer les obstacles dans l'ensemble du GC.

1. Emploi

Le SCT s'engage à constituer et à conserver un effectif talentueux et qualifié qui représente véritablement la diversité des personnes qu'il sert. Notre objectif est de créer un lieu de travail accessible et inclusif où la diversité est valorisée et reconnue comme une force.

Le SCT continue de travailler à l'amélioration de la façon dont il recrute les personnes en situation de handicap, les maintient en poste et assure leur perfectionnement afin de garantir l'égalité des chances pour tous les employés, qui seront ainsi mieux en mesure de donner le meilleur d'eux-mêmes et de réussir.

Le SCT travaillera avec la Commission de la fonction publique du Canada et d'autres intervenants pour mettre en œuvre et soutenir les efforts propres au SCT et à l'échelle du GC visant à améliorer le taux de représentation des employés en situation de handicap, dans tous les groupes et niveaux professionnels, afin d'aider le gouvernement du Canada à atteindre son objectif d'embaucher 5 000 nouveaux employés en situation de handicap d'ici 2025.

Grâce aux exercices de schématisation du cheminement menés par le SCT, aux consultations avec le Réseau de l'accessibilité et aux réunions du Comité sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité, trois obstacles prédominants à l'accessibilité et à l'inclusion sont apparus comme des priorités à aborder pour le domaine de l'emploi au SCT :

1. l'avancement professionnel;
2. l'absence de possibilités de mentorat;
3. la nécessité d'une approche centralisée pour fournir des mesures d'adaptation plus rapidement et en faisant preuve de dignité.

Pour donner suite à ces priorités, le SCT a lancé ou lancera les initiatives présentées dans les paragraphes suivants.

Recrutement

- En mars 2022, la Division des ressources humaines du SCT a mis sur pied une équipe chargée du recrutement aux fins de l'équité en matière d'emploi afin d'accroître le nombre de personnes en situation de handicap et de membres d'autres groupes sous-représentés au SCT. L'équipe a également été chargée d'améliorer l'accessibilité et l'expérience des employés en ce qui concerne les demandes d'emploi au SCT et les concours pour l'obtention d'un emploi.
- Grâce à un examen du processus de candidature réalisé de concert avec des employés en situation de handicap et des membres de réseaux en quête d'équité, les problèmes suivants ont été mis en évidence :
 - les formulaires de demande d'emploi sont trop longs et le libellé utilisé n'est pas clair;
 - les candidats ne comprennent souvent pas le fonctionnement des processus de dotation du GC;
 - le comité qui mène les entrevues n'est pas diversifié et n'est pas formé pour mener un entretien inclusif et respectueux des différents antécédents;
 - les énoncés des critères de mérite pour les emplois comprennent souvent une expérience et des connaissances qui ne peuvent être obtenues qu'en travaillant au GC, ce qui exclut les candidats issus de groupes sous-représentés hors du GC.

Pour remédier à ces problèmes, l'équipe chargée du recrutement aux fins de l'équité en matière d'emploi de la Division des ressources humaines :

- privilégie l'utilisation d'un langage clair et simple et inclusif dans les offres d'emploi et évite d'utiliser le jargon gouvernemental;
- fournit un lien dans les affiches d'emploi qui renvoie les candidats à un document qui explique le fonctionnement de la dotation au sein du GC et définit les termes de la dotation;
- ajoute les éléments suivants aux offres d'emploi :

- un lien vers Canada.ca qui explique comment demander des mesures d'adaptation pour l'évaluation des compétences dans le cadre d'une demande d'emploi,
- une adresse de courriel pour les demandes de mesures d'adaptation,
- une déclaration indiquant que des mesures d'adaptation sont disponibles à chaque étape du processus d'embauche, y compris la demande d'emploi;
- s'assure que le comité de sélection est composé de membres issus de la diversité afin d'éviter les préjugés inconscients à chaque étape du processus de sélection;
- s'assure que les membres du comité ont suivi une formation visant à réduire ou à prévenir les préjugés inconscients;
- continue à travailler avec les experts en la matière du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) pour :
 - améliorer le taux de représentation des groupes sous-représentés;
 - accéder à des talents inexploités, parfois difficiles à obtenir.

Pour accélérer le recrutement de personnes en situation de handicap, l'équipe tient compte de toutes les leçons apprises et lance des processus d'emploi ciblés pour recruter des personnes qui s'identifient comme appartenant à un ou plusieurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi, y compris les personnes en situation de handicap. Les processus ciblés prévus comprennent les groupes et niveaux suivants :

- EX-01 et EX-03;
- EC-05 et EC-06;
- AS-01 et AS-02.

Les processus de dotation en personnel pour le groupe AS ont commencé en juillet 2022, les processus pour les autres groupes devant commencer en 2023.

L'équipe poursuivra son travail afin d'offrir une expérience positive et sans obstacle à tous les candidats, depuis la consultation de l'annonce jusqu'à la fin de leur intégration au sein du SCT. Pour s'assurer que les pratiques exemplaires les plus récentes sont utilisées et pour faciliter les efforts de recrutement, la Division des ressources humaines a également consulté des experts en la matière, tels que le ROSEPH et les réseaux d'employés en quête d'équité au SCT.

- L'équipe de la Division des ressources humaines chargée de la dotation ministérielle et de l'innovation a lancé un projet pilote visant à favoriser l'embauche de personnes appartenant à des groupes sous-représentés, notamment les personnes en situation de handicap, en mettant en évidence et en faisant la promotion des possibilités à l'aide de la plateforme de médias sociaux LinkedIn. L'équipe espère que la grande visibilité de la plateforme permettra d'atteindre un public plus large.
- L'équipe continue de repérer de nouvelles sources de talents, et d'en faire la promotion, afin d'encourager l'embauche de personnes en situation de handicap au SCT. Les moyens d'accéder aux sources de talents sont les suivants :
 - la consultation d'une liste de personnes en situation de handicap qualifiées pouvant être embauchées grâce au programme Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap;
 - l'embauche de personnes avec un handicap intellectuel en collaboration avec l'organisation à but non lucratif VivreTravaillerJouer;
 - la participation au Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap.
- Le SCT procède également à un examen de ses systèmes d'emploi, comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*⁶, afin de repérer et d'éliminer les obstacles systémiques et comportementaux aux possibilités d'emploi des membres des groupes désignés.

Maintien en poste

Le SCT est conscient que le recrutement d'employés en situation de handicap ne représente que la première étape de la création d'un lieu de travail plus diversifié et inclusif. Nos efforts seront futiles si nous ne sommes pas en mesure de conserver nos employés.

Les renseignements obtenus dans le cadre de l'étude comparative sur les mesures d'adaptation en milieu de travail réalisée en 2019 par le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique et de consultations plus récentes avec des employés en situation de handicap du SCT indiquent qu'un obstacle majeur à l'accessibilité et à l'inclusion est le processus lent et complexe pour obtenir des mesures d'adaptation en milieu de travail. Le SCT a lancé deux initiatives ambitieuses pour fournir aux employés tout ce dont ils ont besoin en temps opportun et dans le respect de la dignité.

- **Projet pilote du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail :** au SCT, la mise en œuvre du passeport est dirigée par son Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail. Comme il a été mentionné antérieurement, le passeport facilite le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des employés en situation de handicap en leur fournissant un seul endroit pour obtenir des mesures de soutien en milieu de travail. Le passeport accompagnera l'employé tout au long de sa carrière dans la fonction publique fédérale, réduisant ainsi la nécessité de renégocier les mesures de soutien en milieu de travail lorsque l'employé change d'emploi.
Le SCT a été l'un des premiers à adopter le passeport et continue de promouvoir son utilisation auprès des gestionnaires et des employés.
- **Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail :** ce centre est un programme pilote mis en place conjointement par le SCT et le ministère des Finances Canada. Il est financé par le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique par le biais du Fonds

centralisé pour un milieu de travail habilitant et dirigé par le Secteur des services ministériels du SCT.

- Le centre met en place un modèle de gestion des cas centralisé et neutre pour les demandes de mesures d'adaptation. Il fournira des services à tous les employés qui demandent des mesures d'adaptation, et non pas seulement à ceux qui se sont identifiés comme étant une personne en situation de handicap. Le centre :
 - appliquera les principes de la conception axée sur l'utilisateur et la méthodologie « allégée », qui met l'accent sur l'amélioration continue, l'élimination du gaspillage et le respect des personnes;
 - étudiera la possibilité d'étendre les services de gestion des cas de mesures d'adaptation au-delà des deux ministères initiaux.

L'approche du centre pourrait entraîner la création d'un nouveau modèle axé sur l'utilisateur pour la gestion des demandes de mesures d'adaptation dans la fonction publique fédérale. Voici les objectifs du Centre :

- rationaliser les pratiques relatives aux mesures d'adaptation en milieu de travail;
- améliorer l'expérience des employés;
- faciliter le processus de mesures d'adaptation pour les gestionnaires;
- faciliter l'accès aux conseils d'experts en matière d'accessibilité;
- soutenir une culture du « oui par défaut ».

Avancement professionnel des employés en situation de handicap

À l'instar de leurs collègues, les employés en situation de handicap sont ambitieux et s'attendent à ce que leur travail soit récompensé par des possibilités d'avancement. Toutefois, au cours de notre processus de consultation, les employés du SCT ont continué d'indiquer que l'avancement professionnel était une source de préoccupation majeure et qu'ils souhaitaient obtenir des possibilités d'apprentissage et de mentorat.

Pour répondre à leurs préoccupations et augmenter le taux de représentation des employés en situation de handicap à tous les niveaux du SCT, et pas seulement aux niveaux subalternes, le SCT a élaboré et lancé des initiatives visant à éliminer les obstacles à la réussite et à soutenir l'avancement professionnel.

- **Programme Mentorat Plus** : lancé en décembre 2020, ce programme a été élaboré avec la participation de groupes en quête d'équité, dont des employés en situation de handicap. Il vise à améliorer le mentorat traditionnel en y ajoutant l'élément de parrainage. Le programme a pour but de jumeler des employés avec des mentors et des parrains du groupe de la direction pour :
 - les aider à s'y retrouver dans le système et leur donner la chance de gravir les échelons;
 - accroître leur visibilité au sein de réseaux informels;
 - leur fournir un accès à des possibilités de perfectionnement pour qu'ils puissent acquérir les compétences nécessaires pour devenir des cadres supérieurs.

Le SCT est fier de participer à ce programme, qui est géré à l'interne par la Division des ressources humaines. Pour des renseignements sur la mise en œuvre du programme à l'échelle du GC par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, voir la section Conception et prestation de programmes et de services du présent document.

À ce jour, 42 employés appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi et en quête d'équité aux niveaux EX moins 1 et EX moins 2 ont été jumelés avec un parrain du groupe de la direction. Le processus de planification est en cours pour augmenter le nombre de participants.

- **Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque** : lancé en décembre 2021 par le Centre sur la diversité et l'inclusion, ce programme a pour but d'aider à équiper les employés en quête

d'équité au niveau EX moins 1 pour qu'ils puissent occuper des postes de cadres supérieurs.

Le programme Mosaïque est composé de trois éléments principaux :

1. parrainage;
2. possibilités d'apprentissage;
3. possibilités d'acquérir de l'expérience;
4. évaluation en fonction de critères s'appliquant au groupe et niveau EX-01.

Voici les objectifs du programme :

- combler l'écart de représentation des employés en quête d'équité, y compris les employés en situation de handicap, dans le groupe de direction;
- veiller à ce que tous les employés puissent constater la présence de personnes comme eux dans des postes de la haute direction de la fonction publique fédérale;
- amener un changement de culture significatif au SCT afin qu'il soit plus inclusif, diversifié, équitable et accessible.

Le SCT déterminera les mesures de réussite à mettre en œuvre dans tous ses secteurs en fonction des résultats souhaités et des mesures de rendement qui seront adoptés en 2023 par le Centre sur la diversité et l'inclusion.

- En 2023, la Division des ressources humaines élaborera conjointement avec les personnes en situation de handicap des possibilités d'avancement de carrière. Ces possibilités viendront compléter le programme Mentorat Plus et le Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque.
- **Tirer parti des marges de manœuvre en matière de dotation** : comme l'indique le Plan d'action ministériel sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2019-2022 du SCT (accessible uniquement sur le réseau du GC), les gestionnaires sont invités à utiliser les marges de manœuvre en matière de dotation pour promouvoir les

employés à haut rendement qui appartiennent aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi, y compris les employés en situation de handicap.

Les gestionnaires peuvent également nommer des employés en situation de handicap s'ils ne satisfont pas initialement aux exigences linguistiques du poste, mais s'engagent à le faire dans les deux ans suivant leur nomination. Cette approche souple permet de soutenir les employés en situation de handicap qui peuvent avoir des difficultés à apprendre une deuxième langue en raison de leur handicap.

2. Environnement bâti

Le SCT reconnaît l'importance d'un environnement de travail sans obstacle et confortable pour assurer le succès de ses employés et améliorer leur moral, leur santé globale et leur qualité de vie. Pour orienter l'élaboration de ce plan sur l'accessibilité, le SCT a participé à des études et mené des consultations pour mieux connaître sa situation en matière d'accessibilité de l'environnement bâti et les lacunes connexes. Voici les initiatives auxquelles il a participé :

- une étude de son environnement bâti menée par Services publics et Approvisionnement Canada, en collaboration avec la Fondation Rick Hansen en mars 2019;
- un rapport de l'Institut national canadien pour les aveugles sur la technologie et la signalisation d'orientation;
- les exercices de schématisation du cheminement avec les employés en situation de handicap du SCT;
- une consultation sur l'environnement bâti avec le Réseau de l'accessibilité du SCT pour établir les priorités à partir des données reçues.

En collaboration avec la Division des ressources humaines et le Réseau de l'accessibilité, le Secteur des services ministériels du SCT a examiné les données recueillies et a élaboré un plan d'action qui détaille les priorités à

court, moyen et long terme à traiter dans l'environnement bâti.

Certains des obstacles définis comme prioritaires à court terme sont les suivants :

- l'absence de signalisation claire avec braille pour aider les employés à s'orienter dans le bâtiment;
- un sol inégal qui présente un risque de trébuchement;
- les portes des salles de réunion sont lourdes et difficiles à ouvrir et fermer.

Des travaux sont déjà en cours au 90, rue Elgin pour éliminer ces obstacles. Les progrès réalisés sont les suivants :

- une nouvelle signalisation avec braille est désormais en place dans tout le bâtiment du 90, rue Elgin;
- des travaux sont prévus pour niveler, dans la mesure du possible, les sols inégaux et, lorsque ce n'est pas possible, une signalisation sera mise en place, en plus d'apporter un changement prononcé dans la couleur du sol pour indiquer qu'il y a une pente;
- des ouvre-portes automatisés à bouton-poussoir ont été installés sur de nombreuses portes de salles de réunion au deuxième étage et continueront à être installés aux autres étages.

L'annexe B contient de plus amples renseignements sur les obstacles dans l'environnement bâti et les mesures prévues pour les éliminer.

Les autres obstacles révélés par les consultations seront traités au cas par cas, notamment la sensibilité à l'éclairage des bureaux, le besoin d'un environnement de travail calme et la proximité des salles de toilettes.

Le projet pilote du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail et le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail seront des éléments clés pour aider les employés qui doivent faire face à ces obstacles physiques dans l'environnement bâti.

Le SCT met à l'essai un retour progressif en milieu de travail physique, ce qui voudra dire que les employés travailleront deux jours par semaine au bureau. Les réactions des employés sont recueillies par un sondage en ligne. Ce sondage contribuera à orienter l'élaboration de notre approche pour un modèle de travail hybride.

Pour aider les employés à trouver un poste de travail qui répond à leurs besoins, le Secteur des services ministériels consulte les employés en situation de handicap du SCT au sujet de l'achat d'un outil de réservation de poste de travail. Cet outil aidera le SCT à offrir une expérience sans obstacle dans l'environnement bâti grâce à des caractéristiques liées à l'accessibilité comme :

- des cartes en ligne qui fournissent des voies sans obstacle à partir de divers points dans les bâtiments du SCT;
- la possibilité de trouver des espaces de travail qui répondent aux besoins d'un employé en matière d'accessibilité.

3. Technologies de l'information et des communications (TIC)

L'Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 a révélé qu'environ un Canadien sur cinq (ou 6,2 millions de personnes) âgé de 15 ans ou plus vivait avec au moins une incapacité qui limitait ses activités quotidiennes. Ce nombre devrait augmenter considérablement dans les années à venir, ce qui souligne la nécessité pressante de rendre les TIC accessibles et utilisables par tous les fonctionnaires fédéraux et les Canadiens.

Le défi d'éliminer les obstacles dans le domaine des TIC devrait être considéré comme une occasion pour le GC d'accroître sa capacité d'interagir avec un plus grand nombre de Canadiens. Grâce aux progrès réalisés dans le domaine des TIC, un plus grand nombre de Canadiens en situation de handicap disposent des outils nécessaires et sont en mesure de trouver les programmes et services du GC dont ils ont besoin, et d'y avoir accès. Les efforts déployés pour améliorer les TIC aident également les fonctionnaires

fédéraux en situation de handicap à acquérir les outils dont ils ont besoin pour accomplir leur travail et évoluer dans leur carrière au maximum de leur potentiel.

Les nouvelles technologies peuvent parfois créer involontairement de nouveaux obstacles pour les personnes en situation de handicap. Les obstacles les plus courants portés à notre attention sont les suivants :

- certains sites Web ne fonctionnent pas bien avec les technologies d'assistance, sur lesquelles les personnes en situation de handicap comptent pour s'y retrouver dans les sites et lire le contenu à haute voix;
- certains sites Web et outils ne sont pas compatibles avec les appareils portables, par exemple les téléphones intelligents et les tablettes.

Pour faire en sorte que ces technologies soient des solutions et non des obstacles, le SCT prend les mesures indiquées dans les paragraphes ci-après.

- Le SCT mettra en pratique les étapes décrites dans le guide du SCT sur l'accessibilité dans le domaine de l'approvisionnement qui sera publié prochainement pour :
 - faire correspondre les exigences liées à l'accessibilité aux TIC pour les employés du GC et le public;
 - veiller à ce que l'accessibilité soit prise en compte lors de l'acquisition ou de l'élaboration de solutions et d'équipement de TIC.
- Le Secteur des services ministériels du SCT poursuit la transition de la suite actuelle d'outils de productivité Microsoft Office vers le nuage Microsoft Office 365 afin d'assurer l'intégration des caractéristiques liées à l'accessibilité les plus récentes. Le Secteur travaille aussi directement avec l'équipe de Microsoft pour fournir lui une rétroaction directe et faire pression pour améliorer l'accessibilité dans Microsoft

Office 365. Cette mise à jour comprend également le lancement de SharePoint pour remplacer GCdocs comme dépôt d'information du SCT.

- De plus, le Secteur des services ministériels du SCT offre une formation sur la suite Microsoft Office 365 et ses nouvelles caractéristiques liées à l'accessibilité. Il est possible de suivre la formation en personne, en direct sur MS Teams et dans le cadre de séances préenregistrées.

Depuis le lancement de la formation en 2020, 186 séances de formation en direct ont été offertes à plus de 1 100 participants. Les employés ont accès à 36 vidéos traitant de 18 sujets. À ce jour, il y a eu près de 3 000 visionnements de la vidéo.

4. Communications, autres que les TIC

Le SCT veut donner l'exemple en mettant à la disposition de ses employés des produits de communication qui sont accessibles et utilisables par tous.

Un produit de communication est une information ou un événement produit par le GC ou en son nom, qui informe les employés ou les Canadiens des politiques, des programmes, des services et des initiatives, ainsi que des dangers ou des risques pour la santé, la sécurité ou l'environnement.

Les obstacles les plus souvent portés à notre attention par les personnes en situation de handicap concernant les produits de communication sont les suivants :

- les événements pour lesquels l'interprétation en langue des signes ou la transcription en direct du discours ne sont pas disponibles;
- les documents difficiles à comprendre en raison de leur longueur et d'un langage peu clair;
- les documents ou présentations contenant des images ou des graphiques qui n'ont pas de texte de remplacement pour les décrire;
- les documents dont les couleurs ont un faible contraste;
- les vidéos sans sous-titrage ou vidéodescription.

Afin de s'assurer de l'accessibilités des produits de communication élaborés par le SCT, les initiatives suivantes indiquées ci-dessous ont été mises en place.

- Les équipes du Secteur des communications stratégiques et des affaires ministérielles du SCT s'engagent à donner l'exemple en mettant en pratique les nouvelles *Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication*.
- L'équipe des médias sociaux du SCT explore et met continuellement en œuvre de nouveaux outils et méthodes pour rendre les messages des médias sociaux plus accessibles. Par exemple, l'équipe a appris à utiliser les fichiers SRT (SubRip Subtitle) pour sous-titrer les vidéos, les rendant ainsi plus accessibles aux personnes souffrant d'un handicap auditif. Cette pratique est obligatoire pour tous les fichiers vidéo du SCT publiés depuis juillet 2021.
- L'équipe chargée de la conception axée sur l'utilisateur du SCT met l'accent sur l'amélioration du contenu Web prioritaire, notamment sur l'accessibilité de celui-ci. Par exemple, en collaboration avec des employés en situation de handicap, l'équipe a effectué des tests d'utilisabilité sur plusieurs pages Web du SCT, y compris des pages sur les pensions et les avantages sociaux de la fonction publique, les normes de conception du GC et le gouvernement ouvert.
- Le Service numérique canadien encourage l'utilisation des pratiques exemplaires en matière de communication accessible en organisant des séances sur la conception de contenu à l'intention de sa communauté de pratique, en partageant des conseils sur les médias sociaux et en publiant les pratiques exemplaires sur son blogue.

5. Acquisition de biens, de services et d'installations

Dans l'esprit du thème « Rien sans nous », le SCT vise à faire en sorte que l'accessibilité soit prise en compte dès le début de tout processus de développement ou d'achat de nouveaux biens, services et installations. Les

personnes en situation de handicap ont fait remarquer que, trop souvent, des efforts sont faits pour rendre les biens et les services accessibles après coup, ce qui se traduit au mieux par un succès partiel.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* et la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* soulignent l'importance de consulter les personnes en situation de handicap dès le début et à chaque étape d'un processus d'approvisionnement afin de s'assurer que le produit final est utilisable par tous.

Dans un monde parfait, l'accessibilité serait toujours prise en compte par notre organisation. Nous aurions automatiquement le réflexe de tenir compte de l'accessibilité avant de conclure un accord pour l'achat d'un bien ou d'un service, mais nous ne sommes pas encore rendus à cette étape. En attendant, le SCT entend s'assurer que ses politiques et procédures stipulent expressément que les critères d'accessibilité sont pris en compte dans toute décision d'achat d'un bien ou d'un service précis.

- Le SCT veillera à ce que l'accessibilité soit prise en compte dès le début d'un processus d'achat de services, de biens ou d'installations en consultant le guide du SCT sur l'accessibilité dans le domaine de l'approvisionnement, qui est en cours d'élaboration par le SSAA du SCT.
- Le SCT suivra avec diligence la nouvelle *Directive sur la gestion de l'approvisionnement* afin de contribuer à l'atteinte des objectifs du GC visant l'accessibilité. De surcroît, il demandera aux entreprises de tenir compte de l'accessibilité lorsqu'elles précisent les exigences et de s'assurer que les produits livrables comportent des caractéristiques liées à l'accessibilité.
- Le *formulaire pour les contrats en ligne* (FCEL) du SCT (accessible uniquement sur le réseau du GC), qui a été lancé en décembre 2019, permet de s'assurer que les clients indiquent pour chaque demande si les produits livrables de leurs contrats sont dotés de caractéristiques

liées à l'accessibilité ou comprennent des critères liés à l'accessibilité. Si ce n'est pas le cas, le client doit fournir une justification claire. Un document d'orientation sur l'accessibilité dans le domaine de l'approvisionnement a été créé et est disponible pour les clients par l'intermédiaire du FCEL. Les agents chargés de l'approvisionnement ajoutent, s'il y a lieu, des clauses d'accessibilité à l'énoncé des travaux de chaque contrat. Des documents d'orientation sont également mis à la disposition de tout le personnel chargé de l'approvisionnement.

6. Conception et prestation de programmes et de services

En tant qu'organisme central, le SCT élabore des politiques, des programmes et des initiatives qui s'appliquent à lui-même et à l'ensemble du GC. Il est donc bien placé pour assurer :

- une gestion équitable et efficace des personnes;
- l'adoption de pratiques d'approvisionnement inclusives;
- l'autonomisation des employés en adoptant des technologies accessibles à tous;
- des communications claires et accessibles pour tous.

Le SCT accorde la priorité à l'accessibilité et à l'inclusion dans chacun de ces quatre domaines, tout en éliminant les obstacles cernés par les employés et les experts en la matière dans l'ensemble de la fonction publique. Parmi ces obstacles, notons les problèmes d'accessibilité attribuables au fait que les personnes en situation de handicap ne sont pas prises en considération dans le cadre de la conception et de la prestation des programmes et des services.

Les exemples ci-dessous illustrent certaines mesures qui ont été prises pour éliminer les obstacles existants et éventuels susceptibles de créer des problèmes pour les personnes en situation de handicap.

Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

- Le **projet de déclaration volontaire** a permis de moderniser le formulaire utilisé pour saisir les données sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, y compris les employés en situation de handicap, dans le but d'augmenter le nombre de formulaires remplis. L'amélioration des données tirées des formulaires de déclaration volontaire, tant sur le plan de la qualité que sur le plan de la quantité, facilite la conception, l'exécution et l'évaluation de plans et de programmes ciblés visant à accroître la diversité et l'inclusion dans l'ensemble du GC.

Le projet de déclaration volontaire a été lancé en 2020 avec des consultations des intervenants. Le formulaire de déclaration volontaire modernisé a été achevé en 2021 et sera mis en œuvre dans un avenir proche. La nouvelle application de déclaration volontaire a pour but de satisfaire au plus haut niveau de normes d'accessibilité numérique (WCAG 2,1 AAA), ce qui est supérieur aux normes d'accessibilité numérique actuelles fixées pour le GC (WCAG 2,0 AA).

- Lancé en décembre 2020, le **programme Mentorat Plus** vise à combler les lacunes dans la représentation des groupes en quête d'équité, y compris les employés en situation de handicap, au sein de la haute direction du GC. La création d'un bassin de talents diversifiés a été entreprise dans le cadre du programme et la visibilité des mentorés et des protégés a été améliorée grâce à des réseaux informels, à l'accès à des possibilités de carrière et au soutien apporté au développement des compétences nécessaires pour devenir un cadre supérieur.

Le programme Mentorat Plus est en place dans 49 ministères fédéraux et contribue à la carrière d'employés en situation de handicap dans l'ensemble de la fonction publique.

- Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines collabore avec la Commission de la fonction publique du Canada à l'amélioration des mesures de soutien pour le recrutement et le maintien en poste des

étudiants en situation de handicap, et ce, en partenariat avec les établissements d'enseignement.

- Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a également collaboré avec l'École de la fonction publique du Canada à l'élaboration du cours « Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité » (numéro de cours INC115).
- Le **programme de perfectionnement en leadership Mosaïque**, destiné aux employés de niveau EX moins 1, a été élaboré conjointement par le Centre sur la diversité et l'inclusion et les réseaux d'employés, afin d'aider les employés en quête d'équité à devenir des cadres supérieurs. Le programme Mosaïque comporte quatre volets : parrainage, possibilités d'apprentissage, possibilités d'acquérir de l'expérience et évaluation en fonction de critères s'appliquant au groupe et niveau EX-01.

Le programme a été lancé en décembre 2021 et comportait 39 participants qui ont obtenu leur diplôme en novembre 2022. Le prochain appel de candidatures devrait avoir lieu à l'hiver de 2023. En 2023, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines consultera les intervenants pour définir les résultats souhaités et des mesures de rendement précises.

- En 2020, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a modifié les critères de nomination pour le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs (PDLCS), afin d'assurer une meilleure représentation de trois groupes en quête d'équité sous-représentés (personnes en situation de handicap, peuples autochtones et minorités visibles) au sein des cohortes du PDLCS. Au moins 50 % des nominations dans tous les ministères et organismes doivent appartenir à au moins un de ces trois groupes. Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines s'est également donné le pouvoir discrétionnaire de nommer et de sélectionner des employés en situation de handicap qui n'ont pas été nommés par leur ministère.

La mise en œuvre de cette approche a entraîné une augmentation de la représentation des cadres en situation de handicap dans le groupe des cadres supérieurs, qui est passée de 5,35 % en 2021 à 11 % en 2022 dans le volet des niveaux EX-01 à EX-03 du PDLCS.

- La **Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes** a été examinée afin de cerner et d'éliminer les obstacles pour les employés qui ne sont pas en mesure de satisfaire aux exigences linguistiques des postes bilingues de niveaux EX-02 à EX-05 en raison d'un handicap lié au langage.

« Lorsque des mesures administratives peuvent être mises en place, la dotation impérative n'est pas obligatoire pour les postes EX-02 à EX-05, ou équivalents, quand un candidat a reçu une exemption pour raison médicale confirmant une déficience durable ou récurrente d'ordre physique ou mental, ou en matière d'apprentissage, qui l'empêche d'acquérir, au moyen de la formation linguistique, y compris avec des mesures d'adaptation, le niveau requis de compétence dans sa deuxième langue officielle ⁵ ».

La directive modifiée est entrée en vigueur en septembre 2021.

- Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines affichera une version révisée du document *Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Démarche générale à l'intention des gestionnaires*, qui favorise une approche de collaboration en matière de mesures d'adaptation et l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC. De plus,
 - les conseils et l'orientation du SCT fournis aux organisations fédérales sur l'avenir du travail tiennent mieux compte de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et de

l'accessibilité dans les ententes de télétravail, de travail en mode hybride et de travail entièrement à distance;

- des ressources Web renouvelées, y compris les *Lignes directrices sur l'optimisation d'un effectif hybride : Pleins deux sur le télétravail* (mai 2022), favorisent un milieu de travail sans obstacle grâce à des modalités de travail souples et équitables.

- Le Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion a été mis sur pied conjointement avec des groupes en quête d'équité afin de donner la parole aux fonctionnaires qui souhaitent partager leur expertise, leur expérience vécue, leurs points de vue et leurs histoires sur leur cheminement personnel en matière de diversité et d'inclusion dans le milieu de travail fédéral.

L'ouverture des cœurs et des esprits peut faire évoluer la culture du lieu de travail et contribuer à le rendre plus inclusif et diversifié. Le forum a été lancé en avril 2021 et compte plus de 50 intervenants qui ont fait plus de 200 apparitions.

Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique

- Lancé en avril 2019, le Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant (FCMTH) est un fonds de 10 millions de dollars administré par le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique sur une période de cinq ans. Le fonds investit dans des idées, des projets et des initiatives innovants et expérimentaux afin :
 - d'améliorer les pratiques relatives aux mesures d'adaptation en milieu de travail;
 - d'éliminer les obstacles systémiques qui créent un besoin de mesures d'adaptation individuelles.

Voici quelques exemples d'initiative qui reçoivent des fonds par l'entremise du FCMTH :

- le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail;

- le projet pilote de la bibliothèque de prêt (accessible uniquement sur le réseau du GC);
- le projet pilote du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail.

- Le **Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada** est une initiative phare de la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* et un projet clé financé par le FCMTH. Le passeport aide à éliminer les obstacles que rencontrent les employés et les postulants de la fonction publique fédérale en situation de handicap en leur permettant d'obtenir les outils et le soutien dont ils ont besoin pour donner leur plein rendement et réussir au travail.

Le passeport facilitera le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des employés en situation de handicap en leur fournissant un endroit unique pour indiquer et mettre à jour leurs mesures de soutien en milieu de travail. Une fois signé par le gestionnaire de l'employé, le passeport fait office d'entente entre le gestionnaire et l'employé sur les mesures mises en place pour aider l'employé à s'épanouir.

- L'élaboration et la mise à l'essai du passeport sous forme de document Microsoft Word accessible ont commencé en 2020. Plus de 23 ministères ont participé à la phase de mise à l'essai, qui s'est terminée en mars 2022. Depuis le printemps 2022, une version numérique du passeport est affichée sur la page du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Les organisations devraient continuer à encourager l'adoption et la mise en œuvre du passeport au moyen de communications, d'activités de sensibilisation et d'initiatives éducatives.
- Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique a élaboré des documents d'orientation et des outils, notamment l'outil d'auto-

évaluation de l'accessibilité (accessible uniquement sur le réseau du GC), pour :

- aider les organisations fédérales à planifier les mesures à prendre en matière d'accessibilité;
- aider les organisations à évaluer elles-mêmes leur état de préparation en matière d'accessibilité;
- établir le Carrefour de l'accessibilité (accessible uniquement sur le réseau du GC) sur GCpédia.

Le Carrefour de l'accessibilité en libre-service propose des ressources sur divers sujets liés à l'accessibilité, par exemple des conseils pour l'élaboration de plans sur l'accessibilité et des renseignements sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Ces outils sont offerts depuis 2019 et continueront d'être mis à jour jusqu'en 2024.

- Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique continue de collaborer avec des partenaires clés, comme l'École de la fonction publique du Canada, pour mener des activités de mobilisation à l'échelle du GC qui contribuent à consolider la confiance et les compétences en matière d'accessibilité et à faire progresser les objectifs de la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*. Les publics cibles sont les hauts dirigeants, les gestionnaires, les employés et les collectivités fonctionnelles. Des événements à l'échelle du GC ont lieu tout au long de l'année, notamment pendant la Semaine nationale de l'accessibilité en mai ou juin et la Journée internationale des personnes handicapées en décembre.

Secteur des services acquis et des actifs du SCT

- Le Secteur des services acquis et des actifs (SSAA) du SCT élabore actuellement le **guide du SCT sur l'accessibilité dans le domaine de l'approvisionnement**, qui sera publié sur le site Web Canada.ca d'ici mars 2023, afin :

a. de promouvoir et de consolider les pratiques en matière d'approvisionnement, et de les aligner sur les exigences relatives à l'accessibilité des TIC utilisées par les employés et le public, afin que l'accessibilité soit prise en compte lors de l'acquisition et du développement de solutions et d'équipement de TIC, comme l'indiquent les documents suivants :

- la Politique sur les services et le numérique,
- la Ligne directrice sur l'utilisabilité de la technologie de l'information (TI) par tous,
- la Norme sur l'accessibilité des sites Web, qui sera bientôt remplacée par la nouvelle norme sur l'accessibilité des TIC, qui élargira la portée des TIC dans le cadre de la *Politique sur les services et le numérique*;

b. d'informer les ministères et d'orienter la mise en œuvre de ressources publiques fédérales, notamment les suivantes :

- Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada,
- Centre de ressources sur l'achat de produits accessibles de Services publics et Approvisionnement Canada,
- Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada.

- En mai 2021, le SSAA a révisé la Directive sur la gestion de l'approvisionnement afin de faciliter l'atteinte des objectifs visant l'accessibilité du GC en :
 - demandant au secteur privé de tenir compte des facteurs relatifs à l'accessibilité lorsqu'il établit des exigences;
 - s'assurant que les produits livrables comprennent des caractéristiques liées à l'accessibilité.
- Le SSAA continue de contribuer à l'orientation et à la promotion des exigences stratégiques, des pratiques exemplaires et des instruments

clés liés à l'accessibilité, ainsi qu'à la promotion des responsabilités à cet égard, dans l'approvisionnement fédéral grâce à des activités de mobilisation et de sensibilisation. Ces activités comprennent la participation et les présentations :

- au Centre d'excellence des Agents du changement pour l'approvisionnement accessible;
 - à plusieurs séances de l'atelier national 2022 de l'Institut canadien d'approvisionnement et de gestion du matériel.
- Le SSAA travaille avec l'École de la fonction publique du Canada à la mise à jour des cours relatifs à l'approvisionnement afin de tenir compte des exigences en matière d'accessibilité et des pratiques exemplaires les plus récentes. Les cours à jour devraient être offerts en 2023.
 - Le SSAA cherche à contribuer au recrutement, à l'embauche et à l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap grâce aux mesures ci-dessous.
 - Un processus de recrutement collectif du GC pour le groupe Achats et approvisionnement aux niveaux PG-03 et PG-04 a été lancé afin d'établir un bassin de candidats qualifiés provenant de groupes en quête d'équité, y compris les personnes en situation de handicap. Cette initiative comprend une formation pour les candidats afin qu'ils réussissent les entrevues de sélection des meilleurs candidats et des activités de sensibilisation culturelle et émotionnelle pour les gestionnaires recruteurs. Le bassin a été mis à la disposition de tous les ministères en août 2022.
 - Le Programme de perfectionnement en leadership de la fonction de contrôleur (PPLFC) a été lancé en novembre 2021. Ce programme a pour but de préparer les praticiens fonctionnels principaux à assumer des rôles de direction et d'aider les employés issus des communautés en quête d'équité à accéder à des postes de niveaux

plus élevés. Les ministères et organismes ont été invités à désigner des employés issus de groupes en quête d'équité pour y participer. La première cohorte a terminé le programme en mai 2022. La deuxième cohorte est en cours de planification avec des intervenants clés tels que l'Université d'Ottawa, le ministère des Finances Canada, le Bureau du contrôleur général et des personnes en situation de handicap.

- Le plan d'action pour la professionnalisation du SSAA est en cours d'élaboration et aura pour but de promouvoir l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion au sein de la collectivité des biens immobiliers. Le plan prévoira :
 - des possibilités de formation et de sensibilisation;
 - des possibilités de mentorat, de consultation et de mobilisation des groupes en quête d'équité;
 - l'amélioration de la représentation des personnes en situation de handicap dans la collectivité des biens immobiliers.

Secteur des communications stratégiques et des affaires ministérielles du SCT

- En septembre 2022, le Secteur des communications stratégiques et des affaires ministérielles du SCT a publié les *Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication*. Les lignes directrices comprennent des mesures précises à prendre en compte lors de l'élaboration de produits et d'activités de communication accessibles. Voici des exemples de telles mesures :
 - inclure la représentation visuelle de personnes en situation de handicap dans des situations de la vie quotidienne;
 - appliquer les principes du langage clair et simple;
 - utiliser les fonctions d'accessibilité audio et visuelle intégrées;
 - demander à des utilisateurs ayant une expérience vécue de mettre à l'essai le contenu et de fournir une rétroaction.

Ces lignes directrices contribueront à assurer la cohérence de l'accessibilité des produits et des activités de communication du SCT et du GC et permettront de mettre les pratiques exemplaires à la disposition des praticiens du domaine des communications.

Bureau du dirigeant principal de l'information

- Le dirigeant principal des données du gouvernement du Canada a publié la *Norme sur les systèmes qui gèrent l'information et les données* qui a été approuvée récemment (publiée en tant qu'annexe J de la *Directive sur les services et le numérique*). Selon la norme, tous les systèmes nouveaux, modernisés ou mis à niveau visés par la norme doivent être conformes aux exigences de la norme ISO 16175-1:2020, qui comprend des exigences en matière d'accessibilité.
La mise en œuvre de la nouvelle norme est prévue au cours des deux prochaines années pour les nouveaux systèmes.
- Le Bureau du dirigeant principal de l'information s'affaire à l'élaboration d'une nouvelle norme sur l'accessibilité des TIC, qui remplacera la *Norme sur l'accessibilité des sites Web* et sera publiée en deux phases. La phase 1 visera les éléments fondamentaux des TIC et comprendra un faible coût de mise en œuvre. La phase 2 portera sur les exigences et sa mise en œuvre sera plus coûteuse et nécessitera plus d'efforts. En plus de permettre aux ministères de mieux se préparer, cette approche en deux phases permettra de réduire les efforts nécessaires pour répondre aux exigences des normes futures. La phase 1 devrait être lancée au cours de l'exercice 2023-2024.
- En collaboration avec Services partagés Canada, le Bureau du dirigeant principal de l'information a élaboré une fiche d'évaluation et un modèle de maturité de l'accessibilité des TIC. La fiche d'évaluation est un outil pour aider les ministères à évaluer eux-mêmes l'accessibilité de leurs TIC existantes. Ces outils seront mis à l'essai en 2023-2024.

7. Transport

Le SCT ne fournit pas de services de transport ni d'orientations à cet égard. L'examen de l'ensemble des politiques, pratiques, programmes et services du SCT a permis de déterminer qu'il n'existe actuellement aucun obstacle en matière de transport.

8. Culture en milieu de travail

Le SCT s'est fixé comme priorité de faire évoluer la culture du milieu de travail vers une culture plus axée sur la diversité, l'inclusion et l'accessibilité. Nous nous efforçons de créer un milieu de travail où les employés comprennent ce que signifie l'accessibilité et pourquoi elle est importante, et au sein duquel les employés disposent des outils et du savoir-faire pour mettre l'accessibilité en pratique. Selon la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*, il s'agit là d'un milieu où règne la « confiance à l'égard de l'accessibilité ».

Le SCT est conscient que le changement de culture ne se fait pas rapidement. Il nécessitera un engagement permanent et une attention soutenue. Il faudra également que chaque employé fasse sa part pour devenir un allié de l'accessibilité et incite les autres à faire de même.

Pour parvenir à une culture axée sur l'accessibilité en milieu de travail, le SCT s'assure que la gouvernance et les mesures de soutien appropriées sont en place. Les mesures prises sont indiquées ci-dessous.

- Une cadre supérieure a été nommée championne de l'accessibilité pour le SCT en 2020 afin qu'elle puisse soulever les questions touchant l'accessibilité à la table de direction et appuyer les initiatives d'accessibilité au SCT. Voici les mesures prises par la championne :
 - assister régulièrement aux réunions du Réseau de l'accessibilité afin d'instaurer un climat de confiance avec les employés en situation de handicap et de mieux comprendre les questions abordées;

- organiser des événements spéciaux pour promouvoir l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap au SCT, et y participer;
- informer régulièrement le Comité exécutif du SCT des progrès réalisés en matière d'accessibilité au SCT et des priorités.
- En 2020, le Réseau de l'accessibilité dirigé par les employés du SCT a été lancé pour offrir un espace sûr aux employés en situation de handicap afin qu'ils puissent exprimer leurs idées et leurs préoccupations. Le réseau est également un moyen par lequel les employés peuvent s'adresser à la direction. Il collabore avec la Division des ressources humaines et la championne de l'accessibilité du SCT pour sensibiliser davantage le personnel à l'accessibilité, susciter des changements positifs à l'interne et servir de bassin d'expertise en matière d'accessibilité.
- En décembre 2021, le SCT a lancé le nouveau secrétariat de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité au sein de la Division des ressources humaines. Le secrétariat aide à apporter un changement systémique en :
 - recherchant des pratiques innovantes;
 - dirigeant de nouvelles initiatives;
 - fournissant un soutien solide aux réseaux d'employés du SCT;
 - informant les gestionnaires et les employés du SCT sur les questions liées à l'équité et à l'inclusion en milieu de travail.
- Au début de 2022, le SCT a débaptisé son Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité pour le renommer Comité sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (Comité de l'IDEA). En ajoutant l'accessibilité au nom du comité, le SCT indique clairement l'engagement du comité à faire de l'accessibilité une priorité au sein de ses secteurs. Les objectifs principaux du comité sont les suivants :
 - cerner les problèmes qui nuisent aux membres des groupes désignés et des groupes en quête d'équité;

- fournir des conseils à la direction sur les stratégies ou les techniques permettant de remédier à ces problèmes.

Certaines des mesures prises pour favoriser une culture de confiance à l'égard de l'accessibilité dans le milieu de travail du SCT sont présentées ci-dessous.

- Le Bureau de l'ombudsman du SCT rencontre régulièrement les coprésidents du Réseau de l'accessibilité afin de mieux comprendre les préoccupations des employés en situation de handicap et la façon dont son bureau peut contribuer à y répondre. En 2022, le Bureau de l'ombudsman a lancé une série de balados pour mettre en lumière les problèmes auxquels sont confrontés les employés en situation de handicap.
- La Division des ressources humaines travaille à la création d'un dépôt central de renseignements, d'outils et de ressources liés à l'accessibilité pour les employés sur l'intranet du SCT (InfoSite du SCT). La nouvelle page de l'InfoSite du SCT sera affichée à l'été 2023.
- La Division des ressources humaines collaborera avec le Secteur des communications stratégiques et des affaires ministérielles pour élaborer un plan de communication visant à sensibiliser les employés à l'accessibilité au SCT en attirant l'attention sur la nouvelle page de l'InfoSite qui contient des renseignements sur l'accessibilité. La Division des ressources humaines s'efforcera d'encourager les possibilités d'apprentissage en matière d'accessibilité en faisant la promotion d'ateliers de formation à l'interne, par exemple :
 - la formation Microsoft 365 offerte au SCT;
 - la formation offerte par l'École de la fonction publique du Canada, y compris le cours « Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité (INC115) » (numéro de cours INC115).
- La Division des ressources humaines prévoit de lancer deux prix pour l'accessibilité en 2023 :

- le prix Luna Bengio pour le leadership en matière d'accessibilité, qui sera décerné à un employé du SCT qui donne l'exemple en contribuant à rendre le milieu de travail du SCT accessible;
- un prix pour une initiative ou un projet à une équipe du SCT qui fait preuve d'excellence en matière d'accessibilité.
- Le Réseau de l'accessibilité, avec le soutien de la Division des ressources humaines, continuera d'organiser des événements et d'inviter des conférenciers pour informer les employés du SCT au sujet de :
 - des nouveaux programmes, outils et projets visant à faire progresser l'accessibilité;
 - des pratiques exemplaires utilisées dans l'ensemble du gouvernement et dans les secteurs privé et sans but lucratif au Canada et à l'étranger.
- Le Réseau de l'accessibilité, en collaboration avec la Division des ressources humaines et la championne de l'accessibilité du SCT, établira un réseau de soutien par les pairs pour les nouveaux employés en situation de handicap du SCT et pour les employés actuels qui souffrent d'une incapacité épisodique ou qui développent une incapacité. S'ils en font la demande, ils seront jumelés avec un collègue du SCT qui pourra les guider vers les bonnes ressources ou leur donner des conseils fondés sur l'expérience qu'ils ont vécue. Le réseau devrait être lancé au printemps 2023.

Caractéristiques de la réussite

En tant qu'organisme central, le SCT joue un rôle important en matière d'accessibilité dans la fonction publique fédérale. Les politiques et les programmes du SCT doivent favoriser une gestion efficace des personnes, un approvisionnement inclusif, une technologie qui favorise l'autonomisation et une communication claire. L'amélioration de l'accessibilité permettra de répondre à notre impératif moral de rendre notre travail plus accessible aux Canadiens et à nos propres employés.

L'amélioration de l'accessibilité et de l'inclusion dans notre milieu de travail est également une pratique de travail judicieuse, car le SCT cherche à recruter et à retenir les meilleurs talents et s'efforce d'être un employeur de choix.

Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique continuera de collaborer avec les ministères de l'ensemble de la fonction publique fédérale pour évaluer notre progression. Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines utilisera l'analyse de l'effectif et le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux pour surveiller le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel.

En ce qui concerne notre propre ministère, nous travaillerons avec notre Réseau de l'accessibilité et utiliserons les données quantitatives et qualitatives sur notre personnel.

Les activités décrites dans ce plan amélioreront l'accessibilité directement et indirectement. Dans certains cas, d'autres facteurs contribueront aux résultats souhaités. Voici des indicateurs qui nous aideront à évaluer notre succès :

- le pourcentage de personnes en situation de handicap qui sont embauchées et qui choisissent de rester au SCT et dans les autres organisations de la fonction publique;
- le pourcentage d'employés en situation de handicap qui avancent dans leur carrière;
- le nombre de mesures d'adaptation réussies en milieu de travail au sein du SCT;
- les résultats de l'enquête auprès des employés dans les domaines de l'inclusion, de la santé mentale, du respect et de la mobilisation;
- les progrès réalisés dans l'amélioration de l'environnement bâti;
- les commentaires du Réseau de l'accessibilité du SCT et de son Comité sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité.

À mesure que notre approche évolue, nous réviserons et ajouterons des indicateurs, s'il y a lieu.

Les objectifs généraux du SCT dans ses efforts visant l'accessibilité sont que tous ses employés :

- se sentent valorisés et à l'aise d'être eux-mêmes dans leur milieu de travail;
- ont tout ce dont ils ont besoin pour accomplir leur travail au meilleur de leurs capacités;
- ont des chances égales d'avancement.

En fin de compte, ce sont les employés en situation de handicap qui détermineront si le SCT a réussi à atteindre ces objectifs en matière d'accessibilité.

Il reste encore beaucoup de travail à faire, mais nous pensons que ce plan est une étape pour tracer la voie vers une meilleure accessibilité au SCT. Il faudra que chacun d'entre nous fasse sa part pour y parvenir, mais nous sommes déterminés à faire ce qu'il faut parce qu'un SCT et une fonction publique fédérale du Canada diversifiés, inclusifs et accessibles profitent à chacun d'entre nous.

Annexe A. Thèmes et personnages fictifs des exercices de schématisation du cheminement

► Dans cette section

Thèmes de l'exercice de schématisation du cheminement

Une série de séances de schématisation du cheminement ont été menées avec des personnes en situation de handicap travaillant au SCT, et les thèmes ci-dessous en ont émergé.

Culture du milieu de travail

- Besoin d'un soutien continu pour travailler à distance afin de permettre aux personnes en situation de handicap de travailler de façon plus confortable, productive et sûre
- Besoin d'une approche proactive concernant les mesures d'adaptation en milieu de travail afin de permettre aux employés et aux gestionnaires de voir rapidement des résultats concluants

Pratiques en milieu de travail

- Besoin d'un milieu de travail sain et sûr où les obstacles sont cernés et où on les prévient et les élimine
- Besoin d'une formation sur l'accessibilité et l'inclusion au travail à l'intention des gestionnaires et des employés
- Besoin de programmes d'embauche et de perfectionnement pour les employés en situation de handicap afin d'améliorer leur avancement professionnel
- Besoin d'un système de jumelage des recrues à leur arrivée au SCT et d'un système de mentorat à des moments clés de la carrière des employés
- Besoin d'un accès plus rapide à de l'équipement adapté pour favoriser la productivité des employés
- Besoin de meilleures mesures d'adaptation pour les processus de dotation, puisque le manque d'accès aux concours entrave la mobilité professionnelle

Gestion des personnes

- Besoin d'un processus centralisé simplifié pour les mesures d'adaptation en milieu de travail
- Besoin de soutien pour aider les employés qui ont des incapacités épisodiques à gérer leur carrière en fonction de leur état de santé
- Besoin d'un accès égal aux promotions grâce à un meilleur système de gestion du rendement et des talents

Pour montrer le côté humain de ces besoins, nous avons créé des « personnages fictifs » qui sont confrontés aux défis abordés lors des séances de schématisation du cheminement. Bien qu'ils soient fictifs, nous espérons que ces personnages fictifs sont fidèles à l'esprit de la communauté des personnes en situation de handicap au SCT.

Personnages fictifs

Les personnages suivants sont des exemples fictifs puisés dans les expériences réelles vécues par des employés en situation de handicap du SCT qui ont été racontées lors des discussions dans le cadre des exercices de schématisation du cheminement. Ces personnages fictifs nous permettent de raconter avec précision l'histoire des employés en situation de handicap du SCT, tout en protégeant leur vie privée.

Sophia

Présentation de Sophia :



« Ma plus grande peur est d'être impuissante en cas d'incendie (au travail). Comment puis-je assurer ma sécurité? »

Sophia est née avec un handicap physique et doit se déplacer en fauteuil roulant. Elle travaille au SCT depuis 9 ans.

Mesures d'adaptation

- Elle a dû attendre trois mois pour que les mesures d'adaptation dont elle avait besoin relativement à son ordinateur et à son bureau soient prises, ce qui lui a causé beaucoup de stress et de frustration.
- Sophia sait que d'autres ministères arrivent à mettre en œuvre les mesures d'adaptation pour les employés plus rapidement.

Immeuble

- L'immeuble situé au 90, rue Elgin a des problèmes de sécurité en cas d'incendie, d'accès à l'immeuble par Para Transpo, de plancher inégal (au deuxième étage) ainsi que d'accès aux toilettes et aux salles de conférence.

Télétravail pendant la pandémie

- Elle était heureuse de travailler chez elle pendant la pandémie puisqu'elle n'avait pas à se déplacer.
- L'installation du matériel informatique a été un défi.
- Sophia a eu besoin de l'aide d'un ami pour installer son poste de travail.
- Elle a des problèmes liés à sa technologie adaptée que le personnel des TI est incapable de régler.

Frustrée de ne pas avoir eu de possibilités d'avancement professionnel

- Sophia était motivée et ambitieuse à ses débuts au SCT, mais elle a maintenant l'impression de piétiner, car elle ne fait jamais partie des « quelques élus ».
- Sophia aimerait avoir un mentor qui a de l'expérience dans l'encadrement de personnes en situation de handicap.

Sources d'irritation

- Le milieu de travail peut être un endroit dangereux et effrayant.
- L'accès au mentorat et à des possibilités de développement professionnel est limité.
- Il n'y a pas de processus centralisé ou simplifié pour l'aider concernant les mesures d'adaptation.

Matthew

Présentation de Matthew :



« J'ai de bons gestionnaires, mais ils peuvent faire plus. J'obtiens de bonnes évaluations, par exemple « Très satisfait, merci pour le bon travail », mais je ne reçois aucun conseil sur la façon d'obtenir une promotion. »

Matthew travaille au SCT depuis 12 ans. Il y a 10 ans, il a découvert qu'il était atteint d'une maladie neurologique dégénérative ayant une incidence sur sa mobilité ainsi que sur certaines habiletés motrices fines. Au cours des quatre dernières années, son état s'est détérioré au point où il s'identifie maintenant comme étant en situation de handicap et a besoin de mesures d'adaptation.

Mesures d'adaptation

- Sa demande initiale de mesures d'adaptation a été traitée avec environ trois mois de retard, car elle s'est enlisée dans les échanges de questions et de réponses à chaque étape du processus.
- Matthew s'est senti stressé et frustré en raison de l'absence de soutien centralisé et de coordination.
- Ce retard a eu une incidence sur la productivité et le moral de Matthew.

Équipement

- Lorsque Matthew a reçu du matériel informatique adapté, il a éprouvé des difficultés avec l'installation et l'entretien.
- Il aimerait que le personnel des Services de TI du SCT se comporte davantage comme un allié et qu'il cherche à résoudre les problèmes de TI de façon proactive, plutôt que de simplement offrir des solutions à la pièce qui ne règlent pas l'ensemble des problèmes.

Frustré au sujet de son avancement professionnel

- Il y a environ un an, Matthew se sentait prêt à commencer à chercher une promotion. Il a participé à quelques concours, mais il a finalement retiré sa candidature parce que les concours n'étaient pas suffisamment accessibles.
- Il a reçu des évaluations de rendement positives, mais il n'a pas réussi à obtenir une promotion au moyen du processus de gestion du rendement et des talents, ce qui l'a frustré et fait sentir exclu.

Sources d'irritation

- L'absence de mesures d'adaptation et le retard de leur mise en œuvre diminuent la productivité.
- Le manque de mobilité professionnelle a une incidence sur le moral.
- Les professionnels de la TI du SCT ne sont pas suffisamment informés sur la technologie adaptée, ce qui entraîne des retards, des erreurs et des obstacles pour les employés.

Lisa

Présentation de Lisa :



« Quand on a un handicap invisible, il est facile de passer inaperçu. »

Lisa est arrivée au SCT il y a quatre ans comme étudiante et a été intégrée au personnel lorsqu'elle a obtenu son diplôme. Elle a des handicaps invisibles : des troubles auditifs, de santé mentale et d'apprentissage.

Équipe solidaire

- Lisa avait peur de divulguer ses handicaps lorsqu'elle a été embauchée pour une période indéterminée au SCT.

- Elle s'inquiétait de l'impression que ses handicaps donneraient à son superviseur et à ses collègues.
- Son mentor l'a encouragée à révéler ses handicaps pour obtenir le soutien dont elle avait besoin.
- Lisa était heureuse de constater que son superviseur était ouvert à prendre des mesures d'adaptation.
- Elle peut travailler chez elle, au besoin.
- Ses collègues l'appuient. Ils lui ont offert un « milieu sûr sur le plan psychologique ».

Équipe moins solidaire

- Après avoir changé d'équipe en raison d'une promotion, Lisa a été surprise de constater qu'elle ne recevait plus le même niveau de soutien.
- Son nouveau superviseur n'était pas ouvert à répondre à son besoin de travailler chez elle.
- Elle s'est fait dire que si elle ne se présentait pas au travail, elle devrait prendre un congé de maladie.
- Lisa se demande pourquoi les superviseurs de l'ensemble du SCT ne sont pas contraints d'adopter une approche uniforme à l'égard des handicaps.
- Elle se demande si une approche centralisée aiderait à éliminer les différences entre les équipes.

Travail quotidien

- Le travail quotidien de Lisa est devenu une source d'isolement et d'épuisement.
- Elle a demandé à travailler à l'écart des zones où la circulation est plus dense dans le bureau à aires ouvertes.
- Lisa a eu l'impression qu'elle était vue comme quelqu'un qui tentait de « passer devant d'autres », puisque ces bureaux étaient habituellement réservés à des employés de niveaux supérieurs.

Télétravail pendant la pandémie

- Elle est devenue plus productive depuis qu'elle a commencé à travailler chez elle.
- Elle est heureuse que l'atmosphère de travail soit devenue plus ouverte et inclusive.

Avancement professionnel

- Lisa souhaiterait obtenir une promotion à l'avenir.
- Elle craint de ne pas être capable de gérer plus de responsabilités en raison de ses handicaps.

Sources d'irritation

- Besoin d'une approche tolérante et proactive concernant les mesures d'adaptation.
- Besoin d'une meilleure formation pour les superviseurs.
- Lisa s'inquiète au sujet du maintien de sa productivité dans l'éventualité où ses troubles s'aggravaient.
- Le télétravail est plus inclusif.

Marta

Présentation de Marta :



« Il y a beaucoup de répercussions financières et il n'y a pas beaucoup de marge de manœuvre. Il est important de déterminer qui doit assumer les coûts des mesures d'adaptation et nous devons nous améliorer

sur ce plan. »

Marta travaille dans la fonction publique depuis 18 ans. Elle est atteinte d'un trouble de santé mentale et a des difficultés d'apprentissage, en plus d'avoir vécu des traumatismes. Marta est entrée dans la fonction publique dans le cadre d'un programme de perfectionnement et elle travaille maintenant comme superviseuse d'une équipe de taille moyenne.

Rendez-vous médicaux

- Marta doit consulter différents professionnels de la santé et participer à divers groupes de soutien pour gérer ses troubles.
- Elle essaie de prendre ses rendez-vous à l'heure du dîner ou après le travail, mais la plupart des rendez-vous avec des professionnels de la santé ont lieu pendant les heures de travail.
- Des membres de la haute direction planifient fréquemment des réunions pendant ses rendez-vous même si Marta a consigné ceux-ci dans le calendrier.
- Il lui est difficile de concilier sa santé et son travail.

Mesures d'adaptation pour ses propres employés

- Marta est consciente de l'importance de mettre rapidement en place les mesures d'adaptation nécessaires pour ses employés.
- Elle s'efforce de traiter les demandes rapidement.
- Marta est frustrée de constater les retards dans la mise en œuvre des mesures d'adaptation dont ses employés ont besoin.
- En moyenne, il faut de deux à trois mois pour que les mesures d'adaptation soient mises en œuvre, après plusieurs courriels entre le personnel des Relations de travail, de la Santé et de la sécurité au travail et d'autres intervenants.
- Les variations des handicaps des employés rendent chaque demande particulièrement difficile.
- L'ambiguïté concernant la partie responsable d'assumer les coûts des mesures d'adaptation est une source de frustration pour Martha.

- En raison du temps qu'il faut pour obtenir l'approbation d'une mesure d'adaptation et des questions relatives à la détermination du « propriétaire » de l'équipement adapté, Marta a vu des employés payer pour leur propre technologie en désespoir de cause.
- Elle aimerait qu'un système plus centralisé permette d'offrir de la formation aux gestionnaires et aux superviseurs, de traiter les demandes de mesures d'adaptation et de les financer de façon centralisée.

Sources d'irritation

- Besoin d'un processus centralisé.
- Besoin d'une approche tolérante et proactive concernant les mesures d'adaptation.
- Besoin qu'une formation soit offerte aux gestionnaires et aux superviseurs.

Annexe B. Plan d'action pour l'environnement bâti - Examen et plan d'action du rapport sur l'accessibilité au 90,

rue Elgin

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
3	1	<p>1.1.3 Le système d'accès de sécurité du stationnement intérieur nécessite une certaine portée et de la dextérité, ce qui le rend inaccessible pour certaines personnes.</p> <p>Envisagez de fournir de manière proactive à tous les employés ayant des problèmes de portée ou de dextérité un dispositif de sécurité télécommandé comme procédure standard lors de l'attribution d'une place de stationnement réservée.</p>	Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC)/Gestionnaire immobilier	Long terme	Fin de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
10	1	<p>2.1.2 Les grands panneaux du GC ne sont pas détectables à l'aide d'une canne et peuvent créer un danger pour une personne malvoyante.</p> <p>Envisagez d'ajouter une barre reliant les poteaux des panneaux d'identification dans le bas, qui seraient détectables à l'aide d'une canne, ou d'ajouter des bordures détectables en surface.</p>	SPAC	Moyen terme	Trimestres 1 et 2 de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
23	1	<p>3.2.6 Les portes d'entrée comportent des panneaux vitrés à l'intérieur du cadre de la porte, sans marque visuelle contrastante. Les personnes malvoyantes peuvent avoir des difficultés à faire la distinction entre une porte vitrée et un espace ouvert. Envisagez d'installer des marques visuelles contrastantes le long de la surface de la porte vitrée à une distance comprise entre 1 350 et 1 500 mm. Une bonne pratique consiste à prévoir des marques à des niveaux supérieurs et inférieurs.</p>		Moyen terme	Trimestres 1 et 2 de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
24	1	<p>3.1.1 Des ouvre-portes à commande assistée ne sont pas installés dans toutes les salles de réunion, salles de conférence et autres pièces à usage commun. Envisagez d'installer des ouvre-portes à commande assistée dans toutes les salles de réunion, les salles de conférence et les autres pièces à usage commun. Des ouvre-portes à commande assistée sont désormais offerts sur le marché pour les portes coulissantes, ainsi que pour les portes à charnières.</p>	SPAC	Moyen terme	Trimestres 1 et 2 de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
27	1	<p>3.1.4 Les arrêts de porte peuvent obstruer le passage et l'espace libre au sol autour des ouvre-portes à commande assistée. Envisagez de retirer les arrêts de porte qui empêchent les dispositifs de mobilité sur roues d'accéder aux blocs d'activation. Envisagez un style d'arrêts dans le haut des portes, s'il y a lieu.</p>	Propriétaire	Court terme	Peut-être dans l'exercice en cours si nous savons quels arrêts de porte.

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
28	1	<p>3.1.5 Les portes et les murs vitrés dans tout l'édifice au 90, rue Elgin ne comportent pas d'indicateurs visuels élevés sur la surface de la porte vitrée. Les traitements givrés blancs sur les surfaces vitrées n'offrent pas une indication visuelle adéquate, sauf lorsque le fond est de couleur plus foncée. Envisagez de mettre des marques visuelles contrastantes le long des portes vitrées et de la surface des murs à une distance comprise entre 1 350 et 1 500 mm. Les pratiques exemplaires recommandent des marques à des niveaux supérieurs et inférieurs.</p>	Propriétaire (public), SPAC (locataire)	Moyen terme	Trimestres 1 et 2 de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
38	1	3.5.1 Les nez de marche des escaliers mécaniques ne comportent pas de marques visuelles contrastantes. Envisagez de peindre ou d'installer des marques visuelles contrastantes.	Propriétaire	Long terme	Fin de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
39	1	<p>3.5.2 Les boutons d'arrêt d'urgence des escaliers mécaniques ne sont pas accessibles à tous. Deux boutons d'arrêt d'urgence sont placés entre les rampes de l'escalier mécanique. Un bouton se trouve sur le palier supérieur et l'autre sur le palier inférieur. Une personne utilisant une aide à la mobilité ou ayant une courte portée peut ne pas être en mesure d'accéder aux boutons d'arrêt d'urgence. Envisagez de repositionner les boutons d'arrêt d'urgence de l'autre côté de la rampe, du côté ouvert de l'escalier mécanique.</p>	Propriétaire	Long terme	Fin de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
43	1	<p>4.1.1 Il n’y a pas de carte indiquant les principales commodités et les principaux services à la réception du rez-de-chaussée. Comme le 90, rue Elgin comporte trois entrées, les emplacements des principales commodités et les principaux services sont dispersés dans le hall et ne sont pas facilement repérables ni faciles à comprendre pour un nouvel utilisateur de l’espace. Envisagez de fournir des cartes indiquant les principales commodités et les principaux services aux points d’entrée. Les cartes doivent inclure des options de formats d’information comme de l’information tactile et des formats audio.</p>	Gestionnaire immobilier	Moyen terme	Trimestres 1 et 2 de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
44	1	4.1.2 Les toilettes ne sont pas bien indiquées. En tant que commodité clé, l'emplacement des toilettes devrait pouvoir être rapidement repéré à partir de toutes les entrées. Envisagez de mettre en place une signalisation directionnelle vers les toilettes à l'entrée des bâtiments. Dans la mesure du possible, utilisez des symboles sur les panneaux de signalisation.	Gestionnaire immobilier	Moyen terme	Trimestres 1 et 2 de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
46	1	<p>4.2.1 Il est difficile de savoir immédiatement où se trouve l'emplacement du bureau de sécurité en entrant dans le bâtiment.</p> <p>Envisagez de mettre en place une signalisation directionnelle aux points d'entrée.</p> <p>Dans la mesure du possible, utilisez des symboles sur les panneaux de signalisation.</p>	Gestionnaire immobilier	Moyen terme	Trimestres 1 et 2 de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
47	1	<p>4.2.2 La signalisation au bureau de sécurité n'indique pas le but. Le bureau de sécurité doit comporter des renseignements clairement affichés indiquant que les utilisateurs doivent se présenter à la sécurité avant de tenter d'accéder aux ascenseurs. Envisagez de mettre en place une signalisation clairement visible au bureau de sécurité, indiquant la nécessité pour les visiteurs de s'enregistrer. Envisagez d'afficher les procédures d'enregistrement des visiteurs sur le site Web du 90, rue Elgin.</p>	Gestionnaire immobilier	Court terme	2022-2023

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
49	1	4.3.2 Les tables de réunion dans le hall d'entrée principal sont considérées comme étant accessibles, mais ne le sont pas forcément pour tout le monde. Envisagez d'acheter de nouvelles tables reconnues comme ayant une hauteur, une largeur et un dégagement au niveau des genoux accessibles.	Gestionnaire immobilier	Court terme	2022-2023

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
50	1	<p>4.3.3 Les planchers de la zone des sièges du hall d'entrée ne présentent aucun contraste visuel ou tactile avec la voie principale. Les sièges ne contrastent pas visuellement avec les éléments les entourant. Les personnes malvoyantes peuvent passer par inadvertance dans la zone des sièges. Envisagez de fournir un contraste visuel et tactile sur les planchers, ainsi qu'un contraste visuel entre l'emplacement des sièges et les éléments qui l'entourent pour mettre en évidence la zone de sièges pour les personnes malvoyantes.</p>	Propriétaire	Moyen terme	Trimestres 1 et 2 de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
52	1	<p>4.3.5 Certains salons et salles de réunion de locataires ne disposent pas d'un espace ouvert suffisant pour accueillir facilement une personne utilisant un appareil de mobilité. Envisagez de disposer les sièges de manière à dégager l'espace dans les salons et les salles de réunion. Il faut prévoir des espaces libres à côté des sièges pour permettre aux personnes utilisant des appareils de mobilité et aux personnes accompagnées de chiens d'assistance de s'asseoir. Envisagez de retirer des chaises, afin de disposer d'un espace supplémentaire.</p>	Locataire	Court terme	Projet pilote possible pour certaines salles de réunion en 2022-2023

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
53	1	<p>4.4.1 L'espace sous les éviers de la cuisine n'offre pas le dégagement recommandé pour les genoux entre le bas du comptoir et le plancher.</p> <p>Envisagez d'augmenter le dégagement disponible pour les genoux sous l'évier en retirant la plinthe de l'armoire sous l'évier. Assurez-vous que les tuyaux sont isolés et que tous les bords tranchants sont protégés.</p>	Locataire	Long terme	Fin de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
54	1	<p>4.4.2 Les fours à micro-ondes sont souvent installés dans des endroits inaccessibles et à des hauteurs inaccessibles, et ne comportent pas de comptoir adjacent pour refroidir les aliments, ce qui peut créer un risque pour la sécurité des personnes ayant une dextérité limitée. Envisagez de placer les fours à micro-ondes à la hauteur du comptoir. Ainsi, les fours à micro-ondes seront à une hauteur accessible et les surfaces de travail seront à niveau à côté de l'ouverture de la porte du micro-ondes.</p>	Locataire	Court terme	2022-2023

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
56	1	4.4.4 Il n'y a pas suffisamment d'options pour s'asseoir dans l'espace cuisine. Envisagez de remplacer certaines chaises sans accoudoirs par des chaises avec accoudoirs pour offrir les deux options.	Locataire	Moyen terme	Trimestres 1 et 2 de 2023-2024
62	1	5.1.5 Les portes d'entrée des toilettes à l'étage inférieur et du hall d'entrée principal ne contrastent pas visuellement avec les murs environnants. Le contraste visuel aide les personnes malvoyantes à trouver la porte. Envisagez de peindre les portes d'entrée des toilettes, les cadres de porte ou les murs environnants pour créer un contraste visuel.	Gestionnaire immobilier/locataire	Court terme	Projet pilote possible pour une zone en 2022-2023; achèvement au 1 ^{er} et au 2 ^e trimestres 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
65	1	<p>5.1.8 Les urinoirs ne contrastent pas visuellement avec les surfaces murales environnantes. Les personnes malvoyantes ont donc de la difficulté à les voir.</p> <p>Envisagez de peindre les murs environnants d'une couleur contrastante.</p>	Gestionnaire immobilier	Court terme	Projet pilote possible pour une zone en 2022-2023; achèvement au 1 ^{er} et au 2 ^e trimestre de 2023-2024
74	1	<p>6.2.1 La plupart des panneaux de signalisation dans les locaux des locataires ne comportent pas de braille ni de lettres en relief, ce qui empêche les personnes aveugles ou malvoyantes de s'y retrouver sans avoir besoin d'aide dans l'espace de travail. Envisagez de produire une nouvelle signalisation comprenant du braille et des lettres en relief pour les salles les plus utilisées.</p>	Locataire	Moyen terme	Trimestres 1 et 2 de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
75	1	<p>6.3.1 Il n'y a pas de tableau indicateur ni de plan du bâtiment à l'entrée du 90, rue Elgin. Installez un tableau indicateur du bâtiment comprenant un plan du rez-de-chaussée avec des indications claires pour se rendre aux principales installations. Il faut prévoir des tableaux indicateurs présentant des informations, entre autres, visuelles, tactiles et auditives. Les tableaux indicateurs doivent être installés à des hauteurs variables ou accessibles.</p>		Court terme	2022-2023

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
76	1	6.3.2 Les tableaux indicateurs situés dans les halls d'ascenseurs des différents étages ne comportent pas d'informations tactiles ou autres. La disponibilité d'options d'informations est importante pour les personnes souffrant de déficiences visuelles ou cognitives. Ajoutez des informations tactiles ou d'autres options d'informations aux tableaux indicateurs d'étage.		Court terme	2022-2023

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
78	1	<p>6.4.2 Les dispositifs d'écoute assistée ne sont pas installés aux endroits où des renseignements sont échangés au comptoir de sécurité ou dans les salles de réunion des locataires. Lorsque le hall d'entrée est occupé, le bruit de fond peut empêcher une personne malentendante de comprendre pleinement une conversation. Installez une boucle auditive ou un dispositif d'écoute assistée similaire au comptoir de sécurité et dans les salles de réunion. Cela permettra de ne rien manquer de la conversation et d'améliorer la communication, offrant ainsi un environnement plus inclusif. Veillez à ce qu'une signalisation claire soit mise en place</p>	Propriétaire/SPAC	Court terme	2022-2023

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
		pour informer les gens que la boucle auditive est disponible.			
80	1	<p>7.1.2 Les portes de sortie de secours situées dans les espaces locatifs ne contrastent souvent pas visuellement avec les surfaces environnantes. Une porte de sortie de secours doit être facilement repérable. Envisagez d'ajouter une couleur très voyante aux portes de sortie de secours pour qu'elles contrastent avec les surfaces environnantes. Il sera ainsi plus facile de voir les itinéraires d'évacuation si l'éclairage est insuffisant ou en cas de fumée.</p>	Locataire	Moyen terme	2022-2023 – projet pilote possible pour une zone; achèvement au 1 ^{er} trimestre et au 2 ^e trimestre de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
81	1	<p>7.1.3 Les chaises d'évacuation ne sont pas placées dans les cages d'escalier de sortie de secours. Dans la mesure du possible, les chaises d'évacuation d'urgence doivent être placées dans les cages d'escalier pour être utilisées par des personnes à plusieurs étages. Envisagez de placer l'équipement d'évacuation comme les chaises d'évacuation dans les cages d'escalier ou à proximité à chaque étage. La signalisation doit indiquer clairement l'emplacement de l'équipement d'évacuation.</p>	Locataire	Long terme	Fin de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
82	1	<p>7.1.4 Les téléphones d'urgence sont installés à une hauteur maximale de 1 400 mm. Cette distance est nettement supérieure à la portée recommandée et peut être hors de portée d'une personne utilisant une aide à la mobilité. Envisagez d'installer les téléphones d'urgence à une hauteur réglable de 1 100 mm au-dessus du plancher fini.</p>	Gestionnaire immobilier	Court terme	2022-2023

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
85	1	7.2.1 Les alarmes incendie visuelles sont importantes pour avertir les personnes qui sont seules qu'il y a une urgence. Envisagez d'installer des alarmes incendie visuelles dans les toilettes, les douches et les autres endroits où l'on peut s'attendre à ce qu'une personne soit seule.	Propriétaire	Moyen terme	Trimestres 1 et 2 de 2023-2024

N°	Document	Mesure	Responsabilité	Durée	Échéancier
93	1	8.1.2 Les prises de courant et les interrupteurs sont souvent placés en dehors de la zone d'accessibilité recommandée. De nombreux interrupteurs à commande manuelle sont situés à une hauteur nettement supérieure à 1 150 mm au-dessus du plancher fini. Envisagez d'ajuster la hauteur des interrupteurs et des prises de courant afin qu'ils soient situés dans la zone d'accessibilité recommandée.	Propriétaire	Moyen terme	Trimestres 1 et 2 de 2023-2024

Notes de bas de page

- 1 Anciennement appelé le Centre de services partagés sur les mesures d'adaptation.
- 2 Article 2 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* : définitions
- 3 Ibid.

- 4 Ce modèle cadre avec les principales constatations du *Rapport sommaire : Fonctionnaires fédéraux en situation de handicap : Enquête de suivi d'octobre 2019 sur les mesures d'adaptation en milieu de travail*. Selon la constatation n° 6, « un mécanisme centralisé de demandes de mesures d'adaptation, dans lequel des experts neutres et sans lien de dépendance joueraient un rôle plus important, pourrait remédier à plusieurs préoccupations, notamment concernant les représailles exercées par les superviseurs, la protection de la vie privée des employés et la réduction du fardeau des superviseurs ».
- 5 Annexe 2 de la *Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes*
- 6 Voir l'alinéa 9(1)b) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
-

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2023,
ISSN : 2817-1152

Date de modification :
2024-02-01