



Rapport d'étape de 2023 concernant la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité du SCT

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 BT1-67F-PDF
ISSN: 2818-0666

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: Progress Report for 2023 on the Implementation of the TBS
Accessibility Plan

Rapport d'étape de 2023 concernant la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité du SCT

Dans cette page

- [Message du secrétaire du Conseil du Trésor](#)
- [Message de la championne de l'accessibilité](#)
- [Renseignements généraux](#)
- [Commentaires](#)
- [Consultations](#)
- [Aborder les domaines prioritaires énoncés à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*](#)
- [Conclusion](#)

Message du secrétaire du Conseil du Trésor

En ma qualité de secrétaire du Conseil du Trésor, je suis heureux de présenter une première mise à jour sur les progrès réalisés à l'égard du [Plan sur l'accessibilité du SCT pour 2022-2025 - Notre avenir est accessible](#). Les mesures décrites dans le présent rapport s'inscrivent dans le cadre des efforts déployés à l'appui de la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#).

Depuis le lancement de son Plan sur l'accessibilité, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) a travaillé d'arrache-pied pour trouver des moyens de cerner, d'éliminer et de prévenir les obstacles sur le lieu de

travail pour les personnes en situation de handicap. Nous faisons notre part pour que le Canada soit exempt d'obstacles d'ici 2040.

Parmi les améliorations, notons les changements apportés à :

- l'environnement bâti pour répondre aux préoccupations concernant l'accessibilité au bureau;
- la façon dont nous recueillons les commentaires des employés sur l'amélioration du processus d'adaptation du lieu de travail;
- la façon dont nous faisons la promotion des lignes directrices et des pratiques exemplaires en matière de communications et de services accessibles.

En nous faisant les champions du recrutement et du maintien en fonction des personnes en situation de handicap, nous nous engageons à offrir un travail valorisant et à favoriser l'inclusion en milieu de travail et dans la société.

Nous sommes conscients que la mise en place d'un lieu de travail sans obstacle est un processus de longue haleine. Il ressort constamment des commentaires qu'il sera impossible pour les employés en situation de handicap de participer pleinement tant et aussi longtemps que les lieux de travail ne seront pas rendus accessibles à l'aide d'une conception de base. Bien que nous fassions des progrès, nous reconnaissons la nécessité de prendre les mesures suivantes :

- apporter d'autres améliorations;
- développer des indicateurs de rendement et assurer une plus grande responsabilisation;
- réaliser une évaluation approfondie des mesures que nous prenons en fonction des priorités définies dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Notre vision va au-delà de la conformité. En effet, il s'agit d'insuffler en milieu de travail une culture au sein de laquelle chacun a non seulement sa place, mais aussi les outils dont il a besoin pour réaliser son plein potentiel.

Grâce à cet engagement, nous nous efforçons d'obtenir des résultats supérieurs pour les employés du SCT, la fonction publique et, en fin de compte, tous les Canadiens.

Je vous invite à lire le présent rapport d'étape et à contribuer activement à notre effort collectif pour rendre le SCT et la fonction publique du Canada plus accessibles. C'est avec optimisme que j'envisage un avenir non seulement accessible, mais aussi véritablement inclusif pour tous les Canadiens.

Graham Flack

Secrétaire du Conseil du Trésor

Message de la championne de l'accessibilité

En tant que championne de l'accessibilité du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, j'ai le plaisir de faire le point sur les progrès réalisés depuis la publication de notre premier Plan sur l'accessibilité du SCT pour 2022-2025 - Notre avenir est accessible. Le présent rapport d'étape témoigne des efforts de collaboration déployés par des personnes dans l'ensemble de notre organisation et du dévouement dont elles ont fait preuve pour mettre en place un lieu de travail inclusif et accessible.

Le Plan sur l'accessibilité du SCT, qui a pour thème « Rien sans nous », a été enrichi par la participation active des employés en situation de handicap. Je remercie sincèrement les membres du Réseau sur l'accessibilité du SCT, qui ont joué un rôle déterminant dans notre travail depuis la création du plan.

J'ai le plaisir d'annoncer cette année des progrès dans la réduction des écarts de représentation des personnes en situation de handicap, et nous continuons d'être fidèles à notre engagement alors que nous faisons notre part pour atteindre l'objectif de 5 000 nouvelles embauches nettes fixé par le gouvernement.

- Des progrès ont été réalisés dans l'amélioration du processus d'adaptation du lieu de travail grâce à la création du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail et du soutien offert par celui-ci. Ce groupe a renforcé ses capacités et favorisé l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Grâce à son travail, 39 nouveaux employés ont rempli leur passeport au cours de l'année écoulée.
- Nous avons souligné la Semaine nationale de l'accessibilité et le Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap par des événements percutants auxquels ont participé des conférenciers invités de premier plan, dans le but de mieux faire connaître l'importance de l'inclusion et d'en faire la promotion.
- Nous avons célébré les efforts exceptionnels déployés pour favoriser l'accessibilité au sein de notre organisation en décernant des prix d'excellence en matière d'accessibilité, qui sont présentés en détail dans le présent rapport.

Alors que nous nous engageons sur la voie d'une meilleure accessibilité, nous voyons le chemin à parcourir pour y arriver et reconnaissons qu'il reste du travail à faire. Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) indiquent que les personnes en situation de handicap sont toujours confrontées à des niveaux plus élevés de harcèlement et de discrimination. Cette constatation souligne la nécessité d'honorer en permanence notre engagement à veiller à ce que notre lieu de travail soit sain, sûr et inclusif, et met en évidence le lien intrinsèque entre la diversité, l'inclusion et la santé organisationnelle.

J'invite chacun d'entre vous à lire le présent rapport et à réfléchir aux progrès accomplis et aux domaines à améliorer. Vos commentaires, qu'ils soient positifs ou qu'il s'agisse de suggestions constructives, sont essentiels pour nous permettre d'affiner nos efforts en vue de reconnaître l'intersectionnalité et de garantir un lieu de travail accessible et inclusif pour tous.

La création d'un milieu de travail accessible et inclusif est une responsabilité partagée. Je mets tout le monde au défi, en particulier les personnes qui ne sont pas en situation de handicap, de soutenir notre quête collective d'une culture du travail plus accueillante et plus respectueuse, en reconnaissant l'intersectionnalité qui existe au sein de notre effectif diversifié. J'attends avec impatience nos réalisations pour l'année à venir 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

▼ Danse cette section

- [Obtenir vos commentaires.](#)
- [Ce que nous faisons de vos commentaires](#)
- [Obtenir le rapport sur un autre support ou dans un autre format](#)

Obtenir vos commentaires

Il s'agit du premier rapport d'étape du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) concernant la mise en œuvre de son plan triennal ministériel sur l'accessibilité, [Plan sur l'accessibilité du SCT pour 2022 2025 - Notre avenir est accessible.](#)

Vos commentaires au sujet du présent rapport d'étape et du Plan sur l'accessibilité du SCT sont essentiels pour mesurer de façon continue nos progrès. Nous accordons une grande importance à l'apport des employés du SCT, des employés qui travaillent dans d'autres ministères et organismes du gouvernement du Canada, ainsi que de tous les Canadiens. Nous vous

invitons à nous faire part de vos commentaires, de vos préoccupations et de vos suggestions concernant notre approche et nos initiatives visant à améliorer l'accessibilité.

Tous les commentaires sur l'accessibilité reçus feront l'objet d'un accusé de réception en utilisant le moyen utilisé pour nous les faire parvenir, sauf s'ils sont soumis de manière anonyme.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires par l'un des moyens ci-dessous.

Par la poste

Directeur général des Ressources humaines
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Bureau 06-106
90, rue Elgin
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Par courrier électronique

AccessibilityPlan-PlanAccessibilite@tbs-sct.gc.ca

Par téléphone

1-877-636-0656

Par téléimprimeur (ATS)

613-369-9371

Commentaires anonymes

Vous pouvez nous faire part de vos commentaires de façon anonyme en remplissant notre [formulaire en ligne](#), court et facile à utiliser. N'hésitez surtout pas à :

- faire des commentaires au sujet du Plan sur l'accessibilité du SCT et du présent rapport d'étape;

- signaler les obstacles que vous avez rencontrés sur les lieux de travail du SCT ou dans le cadre de l'un de ses programmes, initiatives, outils ou services;
- poser des questions.

Ce que nous faisons de vos commentaires

Nous analyserons vos commentaires pour en dégager les tendances et les particularités et corriger les lacunes afin d'améliorer les efforts que nous déployons pour éliminer les obstacles et devenir un employeur et un fournisseur de services accessibles et inclusifs.

Nous publierons des rapports d'étape annuels pour les années entre celles au cours desquelles les plans sur l'accessibilité sont publiés, ce qui vous permettra de suivre nos progrès et nous permettra, grâce à vos commentaires, de continuer à rajuster notre plan au besoin pour obtenir les meilleurs résultats.

Obtenir le rapport sur un autre support ou dans un autre format

Utilisez les coordonnées indiquées ci-dessus pour obtenir le rapport d'étape concernant le Plan sur l'accessibilité ou la description du processus de formulation des commentaires sur un autre support ou dans un autre format.

Voici les autres supports ou 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);
- supports électroniques compatibles avec les technologies d'adaptation.

Contexte

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* est entrée en vigueur le 11 juillet 2019. Elle a pour objet de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1er janvier 2040, grâce à l'élimination des obstacles et à la prévention de 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 gouvernement du Canada.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* 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;
- fassent état des progrès accomplis à l'égard de la mise en œuvre de leurs plans sur l'accessibilité en publiant annuellement des rapports d'étape;
- établissent un processus pour recueillir les commentaires, les préoccupations et les suggestions des employés et des Canadiens, et y donner suite.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* est un élément d'un 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 qui sont en cours d'élaboration 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 présent rapport contient un aperçu des éléments suivants :

- les mesures prises par le SCT en 2023;

- les mesures que le SCT prévoit de prendre en 2024-2025 pour donner suite aux domaines prioritaires de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Le présent rapport décrit également les progrès réalisés par le SCT pour ce qui est de cerner, d'éliminer et de prévenir les obstacles dans les sept domaines prioritaires définis à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

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. Transport

Nous rendrons également compte des progrès réalisés dans le domaine prioritaire ci-dessous, qui est ressorti des consultations menées par le SCT.

8. Culture en milieu de travail (ajouté)

Thèmes généraux du premier Plan sur l'accessibilité du SCT

- **Mesures d'adaptation en milieu de travail** : les demandes de mesures d'adaptation au SCT passent par un processus long et complexe qui n'est pas à la satisfaction de tous les employés. Les personnes en situation de handicap ont indiqué qu'elles ne se sentent pas respectées, qu'elles ne sont pas appréciées à leur juste valeur et qu'elles font l'objet de discrimination lorsqu'elles demandent des mesures d'adaptation. Il faut déployer d'autres efforts pour améliorer le processus d'adaptation du lieu de travail du SCT.
- **Environnement bâti** : l'environnement de travail physique du SCT, comme les bâtiments, les bureaux et les autres installations, a été signalé comme un facteur de stress pour les personnes en situation de handicap. D'autres améliorations sont nécessaires pour éliminer les

obstacles signalés lors des consultations avec les employés et dans le Plan d'action pour l'environnement bâti du SCT.

- **Avancement professionnel** : les personnes en situation de handicap indiquent qu'elles ont un accès limité aux possibilités d'avancement professionnel et de perfectionnement professionnel. Elles indiquent également faire l'objet de réactions stéréotypées de la part de leurs collègues et de leurs dirigeants, ce qui peut limiter leurs possibilités d'avancement professionnel. Les mesures du SCT doivent porter principalement sur :
 - la promotion d'une prise de conscience et d'une compréhension communes des obstacles au perfectionnement professionnel auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap;
 - l'embauche, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap.

Le présent rapport détaille les progrès réalisés par le SCT dans l'élimination des obstacles définis dans son Plan sur l'accessibilité, y compris les suivants :

- **obstacles physiques** : installations inaccessibles et espaces de travail mal conçus qui peuvent poser des problèmes aux personnes ayant des problèmes de mobilité et des problèmes sensoriels;
- **obstacles procéduraux** : procédures de travail rigides et processus de demande de mesures d'adaptation complexe;
- **obstacles technologiques** : technologies dépassées, incompatibles ou inaccessibles, qui ne sont pas conviviales ou qui ne sont pas dotées de fonctions d'accessibilité;
- **obstacles à la communication** : informations insuffisantes dans des formats ou des supports de rechange et absence d'outils de communication accessibles aux personnes souffrant de troubles de l'audition ou de la parole;
- **obstacles comportementaux** : stéréotypes négatifs et manque de connaissances, ce qui nuit à la création d'un environnement de travail

solidaire;

- **obstacles à l'avancement professionnel** : possibilités de perfectionnement professionnel limitées et préjugés inconscients qui influent sur les évaluations de rendement.

Aperçu des progrès

▼ Danse cette section

- Davantage de personnes au SCT s'identifient comme des personnes en situation de handicap
- Lien entre les demandes de mesures d'adaptation et la discrimination
- Diminution du taux de satisfaction à l'égard de la façon dont les mesures d'adaptation ont été mises en place
- Augmentation du stress des employés lié au lieu de travail physique
- Continuer à améliorer le lieu de travail
- Soutenir le perfectionnement professionnel
- Prochaines étapes

En 2023, le SCT a apporté des améliorations globales dans les domaines suivants :

- l'emploi des personnes en situation de handicap;
- son environnement bâti;
- la culture du milieu de travail.

Les principales initiatives du SCT en 2023 ont consisté à mettre sur pied le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail et l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi pour les raisons suivantes :

- tirer parti de la dynamique existante en matière d'amélioration de l'accessibilité;
- s'attaquer de manière proactive aux obstacles à l'adaptation du lieu de travail;
- intensifier le recrutement d'employés en situation de handicap.

Ces initiatives témoignent de la volonté d'améliorer en permanence l'accessibilité et l'inclusion au SCT. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour améliorer l'accessibilité, faire un suivi des efforts déployés et mesurer l'efficacité de nos mesures.

Depuis la publication de son Plan sur l'accessibilité, le SCT a amélioré la manière dont il élimine les obstacles qui nuisent à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Certaines de ces améliorations ont été évaluées dans le cadre du SAFF de 2022-2023 du SCT. Les résultats indiqués dans les paragraphes ci-dessous sont tirés des commentaires reçus lors des consultations du SCT auprès des personnes en situation de handicap et des jeux de données internes du SCT.

Davantage de personnes au SCT s'identifient comme des personnes en situation de handicap

Bien qu'il y ait eu quelques divergences entre les chiffres correspondant au nombre d'employés du SCT qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap :

- 305 employés du SCT ont déclaré être des personnes en situation de handicap dans le SAFF de 2022-2023;
- 177 employés du SCT se sont identifiés comme personnes en situation de handicap dans d'autres documents de données internes.

Il y a eu une augmentation générale du nombre d'embauches de personnes en situation de handicap et du nombre d'employés qui se sont identifiés comme tels :

- au quatrième trimestre de 2022-2023, 160 employés du SCT se sont identifiés comme personnes en situation de handicap;
- au deuxième trimestre de 2023, 177 employés du SCT se sont identifiés comme personnes en situation de handicap.

Il y a eu certes une augmentation du nombre d'employés du SCT qui se sont identifiés comme personnes en situation de handicap, mais le SCT n'atteint toujours pas son objectif par rapport à la disponibilité au sein de la population active, qui est de 214 personnes en situation de handicap.

Lien entre les demandes de mesures d'adaptation et la discrimination

Étant donné qu'un plus grand nombre d'employés du SCT se sont identifiés comme personnes en situation de handicap en 2022-2023, il y a eu plus de demandes de mesures d'adaptation en milieu de travail :

- 131 demandes en 2022-2023, comparativement à 90 demandes en 2020;
- 64 rapports en 2022-2023 d'employés en situation handicap indiquant avoir été victimes de discrimination, comparativement à 40 rapports en 2020.

Les incidents de harcèlement et de discrimination ont toujours été, par le passé, liés au processus de demande de mesures d'adaptation. Par exemple, en 2023, le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique a constaté que :

- des personnes demandant des mesures d'adaptation ont été victimes de harcèlement à l'occasion (par exemple, attitudes défavorables de la part de superviseurs ou de collègues);
- des cas de discrimination ont été signalés en rapport avec les difficultés rencontrées pour obtenir des mesures d'adaptation en milieu de travail (par exemple, retards, refus, mesures d'adaptation inadéquates, soutien limité au moment d'apporter les adaptations nécessaires ou de les retirer).

Diminution du taux de satisfaction à l'égard de la façon dont les mesures d'adaptation ont été mises en place

Parmi les 305 employés en situation de handicap du SCT qui ont répondu au SAFF de 2022-2023 :

- 131 ont déclaré avoir demandé une mesure d'adaptation du lieu de travail dans les deux années précédant la réalisation du sondage;
- 70 de ces employés sont satisfaits des mesures d'adaptation mises en place.

Il y a eu une légère baisse du taux de satisfaction depuis le SAFF de 2020, dans lequel 79 employés se sont déclarés satisfaits des mesures d'adaptation mises en place. Il reste du travail à faire pour s'assurer que les employés sont satisfaits de la façon dont le SCT répond aux demandes d'adaptation du lieu de travail.

Augmentation du stress des employés lié au lieu de travail physique

Malgré les améliorations apportées au lieu de travail du SCT, les résultats du SAFF de 2022-2023 montrent que les personnes en situation de handicap ont une opinion plus négative que l'ensemble de la population du SCT des mesures d'adaptation du lieu de travail.

Les employés ont également déclaré se sentir plus stressés par le lieu de travail physique en 2022-2023, lorsque le modèle de travail hybride a été mis en place, qu'en 2020, lorsque le travail entièrement à distance était en place. Ces résultats montrent que d'autres mesures peuvent être mises en place pour améliorer le lieu de travail des personnes en situation de handicap au SCT.

Continuer à améliorer le lieu de travail

En général, le milieu de travail au SCT s'est légèrement amélioré pour tous les employés de 2020 à 2022-2023. Par exemple, par rapport aux résultats du SAFF de 2020, ceux du SAFF de 2022-2023 montrent une amélioration dans

les domaines suivants :

- le lieu de travail répond aux exigences physiques qui s'imposent pour permettre aux employés de faire leur travail;
- les outils, la technologie et l'équipement;
- la capacité d'accéder aux outils de travail et aux réseaux.

Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour éliminer les obstacles physiques sur le lieu de travail.

Soutenir le perfectionnement professionnel

Dans le SAFF de 2022-2023, les personnes en situation de handicap ont fait état de progrès dans les domaines suivants :

- le sentiment que leur superviseur immédiat appuie leurs objectifs de carrière;
- le SCT fait du bon travail pour ce qui est de soutenir le perfectionnement professionnel des employés.

Cependant, il y a encore du travail à faire pour relever et éliminer les obstacles à l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap. Ces obstacles sont notamment les suivants :

- les possibilités de perfectionnement professionnel limitées;
- les personnes en situation de handicap ont le sentiment qu'elles sont systématiquement désavantagées dans les évaluations de rendement.

Prochaines étapes

En 2024-2025, le SCT s'attachera à passer de la discussion et de la sensibilisation à des actions mesurables et à des changements concrets. Il se concentrera à l'avenir sur les points suivants :

- la normalisation de la manière dont il rend compte de ses progrès;
- le développement d'indicateurs de rendement clés pour assurer la responsabilisation de son personnel.

Commentaires

▼ Danse cette section

- Points à retenir
 - Cibles et mesures
 - Procédures d'urgence
 - Avancement professionnel

Le SCT accorde de l'importance aux commentaires qu'il reçoit de ses employés et d'autres personnes parce qu'ils l'aident à :

- orienter ses efforts vers la création d'un lieu de travail inclusif;
- s'assurer de l'efficacité de ses politiques, produits et initiatives.

Le SCT a recueilli des commentaires par divers moyens, décrits dans la section Obtenir vos commentaires du présent rapport. La plupart des commentaires reçus l'ont été par le biais d'une adresse électronique consacrée à cette fin et d'un formulaire en ligne distribué en janvier 2023, qui pouvait être rempli de manière anonyme.

Les commentaires reçus ont révélé trois préoccupations principales :

1. il n'y a pas d'objectifs clairs et mesurables pour les initiatives en matière d'accessibilité, et il n'y a pas de mesure de succès de ces initiatives;
2. il est nécessaire de revoir les procédures d'urgence du SCT pour tenir compte des problèmes d'accessibilité;
3. les jeunes employés en situation de handicap ont besoin d'initiatives pour les aider à progresser dans leur carrière.

En novembre 2023, le Réseau sur l'accessibilité du SCT a fourni des commentaires détaillés concernant le Plan sur l'accessibilité du SCT pour 2022-2025. Ces commentaires :

- portaient principalement sur les huit priorités indiquées dans le Plan sur l'accessibilité;
- ont permis d'obtenir des informations détaillées sur les progrès réalisés dans le cadre de chaque domaine prioritaire.

Ces commentaires témoignent de la nécessité pour le SCT d'élaborer des mesures concrètes pour évaluer les progrès dans le cadre de son prochain rapport d'étape.

Points à retenir

Cibles et mesures

Les commentaires indiquent que le SCT doit améliorer la façon dont il mesure les progrès réalisés dans la mise en œuvre de son Plan sur l'accessibilité, et en fait le suivi. Un employé du SCT a proposé de regrouper toutes les initiatives dans un tableau et d'utiliser une stratégie pour mesurer le rendement, à l'instar de ce qui est fait pour les initiatives sur l'environnement.

Les secteurs du SCT ont été invités à fournir des mises à jour sur leurs initiatives dans un tableau et d'indiquer clairement :

- l'état d'avancement de chaque initiative;
- les résultats escomptés;
- les échéances;
- les personnes responsables de chaque initiative.

Ces mises à jour ont ensuite été classées dans chacun des domaines prioritaires du présent rapport et organisées en tant qu'activités réalisées en 2023 ou en tant que mesures prioritaires pour 2024-2025.

Le SCT prévoit de collaborer avec le Réseau sur l'accessibilité du SCT et des experts en évaluation interne en 2024-2025 pour améliorer la façon dont il mesure les aspects du plan qui ne sont pas facilement quantifiables, tels que le changement de culture.

Procédures d'urgence

Il est essentiel d'assurer la sécurité des employés en situation de handicap en cas d'urgence et de gagner leur confiance. En cas de crise, chacun doit avoir accès, sur un pied d'égalité, à un plan d'évacuation clair et efficace. Pour les travailleurs en situation de handicap, un tel plan implique la mise en place :

- de mesures d'adaptation physiques telles que des sorties accessibles;
- d'une stratégie globale qui répond aux besoins précis des employés en situation de handicap, en particulier dans le milieu de travail en mode hybride d'aujourd'hui.

Pour répondre aux préoccupations concernant les procédures d'urgence, le Secrétariat sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDEA) du SCT travaillera avec l'unité de sécurité du SCT et le Réseau sur l'accessibilité du SCT pour collaborer à l'élaboration d'une approche plus adaptée aux employés en situation de handicap. Les employés du SCT peuvent s'attendre à ce qu'une approche remaniée soit mise en place au plus tard à l'été 2024.

Avancement professionnel

Il est essentiel d'assurer l'avancement professionnel des employés en situation de handicap afin de favoriser l'inclusion, de lutter contre les stéréotypes et de mettre en évidence le potentiel de croissance de ces employés. La mise en place d'un répertoire de candidats talentueux véritablement inclusif permet d'assurer une représentation dans les fonctions de direction et d'enrichir l'organisation de perspectives et de talents divers.

Des employés en situation de handicap ont indiqué au SCT que ses initiatives actuelles en matière de perfectionnement professionnel pourraient être plus efficaces :

- certains employés ne parviennent pas à satisfaire aux critères d'admissibilité des programmes actuels du SCT;

- certaines initiatives de perfectionnement professionnel doivent être offertes plus tôt dans le cycle de carrière.

Pour remédier au problème lié à l'avancement professionnel au SCT, le Secrétariat de l'IDEA s'associera à l'équipe des Services d'apprentissage et de développement des communautés du SCT et au Réseau sur l'accessibilité du SCT pour élaborer une nouvelle initiative visant à aider les employés en situation de handicap à progresser dans leur carrière.

Consultations

▼ Danse cette section

- [Commentaires reçus](#)

Le SCT a accordé une grande importance à la participation des personnes en situation de handicap à l'élaboration du présent rapport. Ainsi, il a été mieux à même de comprendre l'incidence de ses mesures. La participation des employés qui ont vécu certaines expériences à chaque étape de la planification des mesures, et de la mise en œuvre de celles-ci, favorise l'inclusion et garantit que les mesures du SCT éliminent efficacement les obstacles.

Le SCT a lancé un processus de consultation au début du mois de mai 2023.

- Le Réseau sur l'accessibilité du SCT, composé d'employés en situation de handicap et de défenseurs de l'accessibilité, a sollicité des commentaires par le biais d'un article À la une! sur les travaux visant à améliorer l'accessibilité au SCT et sur le Plan sur l'accessibilité du SCT.
- À la fin du mois de mai, après avoir obtenu l'aval de la haute direction, le Réseau sur l'accessibilité du SCT a invité tous les employés à participer, virtuellement ou en personne, à une réunion au cours de la Semaine nationale de l'accessibilité. La championne de l'accessibilité et

la sous-ministre parraine ont fait le point sur les progrès accomplis et ont invité les participants à faire part de leurs commentaires et à poser des questions touchant le Plan sur l'accessibilité et les initiatives connexes. Les personnes qui n'ont pas pu assister à la conférence ont été invitées à faire part de leurs commentaires au moyen d'un formulaire en ligne ou par courrier électronique.

- Le 8 août 2023, le SCT a demandé à tous les secteurs de faire le point sur les progrès accomplis pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans les domaines prioritaires, notamment de fournir l'information suivante :
 - le travail accompli jusqu'à présent en 2023 pour résoudre les problèmes décrits dans le Plan sur l'accessibilité;
 - le travail prévu en 2024-2025.

Étant donné qu'il s'agit du premier rapport d'étape concernant le Plan sur l'accessibilité du SCT, certains secteurs n'ont pas été en mesure de fournir leur mise à jour complète immédiatement. Avec l'aide de son Réseau sur l'accessibilité, le SCT a organisé des consultations virtuelles avec des représentants des secteurs pour les aider à faire le point sur les progrès réalisés jusqu'à présent.

Le SCT a mobilisé les membres de son Réseau sur l'accessibilité tout au long de l'élaboration du présent rapport, ce qui a aidé à façonner la structure du rapport et à déterminer les mesures prioritaires pour l'année à venir. Les membres du réseau ont activement participé en faisant part de leurs idées sur l'état des initiatives actuelles du SCT. Ils ont également proposé des mesures importantes pour lever les obstacles auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap. L'apport du réseau a porté sur divers aspects, notamment :

- les procédures d'urgence;
- les possibilités d'avancement professionnel;
- les initiatives entre pairs;

- les recommandations d'amélioration de la communication, telles que la modification de la formulation dans les annonces d'emploi.

Le Réseau sur l'accessibilité du SCT a également examiné une version provisoire du présent rapport en décembre 2023 et a fourni des informations qui ont été intégrées dans la version finale.

Commentaires reçus

Les consultations avec les secteurs et le Réseau sur l'accessibilité du SCT ont révélé un manque d'information sur ce qui a été accompli dans le cadre des activités du SCT en 2023, et plus particulièrement sur la façon dont les mesures prises par le SCT ont permis d'éliminer les obstacles à l'accessibilité. Le réseau a réitéré cette préoccupation lors de l'examen d'une version provisoire du présent rapport. Par conséquent, le rapport d'étape de 2024-2025 mettra l'accent sur les points suivants :

- l'obtention d'informations des secteurs du SCT sur la façon dont leurs activités cadrent avec le Plan sur l'accessibilité du SCT;
- la mise en œuvre de rapports normalisés comprenant des mesures universelles pour une évaluation simple et cohérente entre les secteurs.

Les paragraphes ci-dessous présentent quelques points à retenir des consultations menées par le SCT auprès de ses employés.

- Le Plan sur l'accessibilité du SCT présente des initiatives importantes susceptibles d'entraîner des changements importants si elles sont mises en œuvre rapidement. Cependant, certains employés sont frustrés parce qu'ils ont l'impression que les discussions sont excessives et ne débouchent pas sur des résultats significatifs.
- Les employés ont souligné la nécessité de renforcer la responsabilisation et de fournir des objectifs clairs et mesurables dans le Plan sur l'accessibilité et les rapports d'étape.
- Les employés souhaitent que les engagements des cadres supérieurs liés aux évaluations du rendement soient liés à des objectifs particuliers

et mesurables en matière d'accessibilité.

- Les employés sont toujours préoccupés par le processus visant les mesures d'adaptation, qui entraîne souvent des retards dans le traitement des demandes de mesures d'adaptation et la mise en œuvre de solutions répondant aux besoins de l'employé qui a fait la demande (par exemple, demandes d'équipement ergonomique).
- Les employés souhaitent que les données sur les mesures d'adaptation au SCT, y compris les données sur l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, fassent l'objet d'un suivi et d'une évaluation plus efficaces.
- Les employés en situation de handicap veulent que le SCT conçoive plus rapidement de meilleurs programmes pour les aider à progresser dans leur carrière, surtout aux échelons subalternes.
- Les employés souhaitent que le SCT reconnaisse davantage qu'il est nécessaire pour tous ses employés de comprendre comment travailler de manière accessible, en particulier dans Microsoft Office 365. La formation est disponible, mais elle est facultative et largement autogérée.

Aborder les domaines prioritaires énoncés à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

▼ Danse cette section

1. Emploi

- Le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail
- Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada
- Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi
- Programme de perfectionnement professionnel

2. Environnement bâti

- Activités menées à bien en 2023 pour donner suite au Plan d'action pour l'environnement bâti du SCT
 - Mesures prioritaires pour 2024-2025
3. Technologies de l'information et des communications (TIC).
- Activités réalisées en 2023
 - Mesures prioritaires pour 2024-2025
4. Communications (autres que les TIC).
- Activités réalisées en 2023
 - Mesures prioritaires pour 2024-2025
5. Acquisition de biens, de services et d'installations.
- Activités réalisées en 2023
 - Mesures prioritaires pour 2024-2025
6. Conception et prestation de programmes et de services
- Activités réalisées en 2023
 - Mesures prioritaires pour 2024-2025
7. Transport
8. Culture en milieu de travail
- Activités réalisées en 2023
 - Mesures prioritaires en 2024-2025

Cette section décrit :

- les activités du SCT en 2023 pour éliminer les obstacles à l'accessibilité cernés lors des consultations;
- les mesures à réaliser d'ici 2024-2025;
- les mises à jour des travaux pour donner suite aux **huit domaines prioritaires** du Plan sur l'accessibilité, dont sept sont prévus par la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Les mesures réalisées et futures sont décrites ci-dessous pour chacun des domaines prioritaires.

1. Emploi

Le SCT s'attaque aux obstacles qui :

- ont une incidence sur le recrutement et le maintien en poste des employés en situation de handicap;
- limitent le perfectionnement professionnel et l'avancement professionnel;
- réduisent l'efficacité des mesures d'adaptation en milieu de travail.

Le SCT éliminera ces obstacles en :

- rendant les processus de présentation et d'évaluation des candidatures plus accessible;
- en recrutant un plus grand nombre de personnes en situation de handicap et de membres d'autres groupes en quête d'équité, y compris ceux qui ont des identités intersectionnelles;
- améliorant le processus visant les mesures d'adaptation, c'est-à-dire en offrant des conseils clairs aux employés et aux gestionnaires sur la manière de soumettre des demandes, en rationalisant le temps de traitement des demandes et en garantissant un traitement respectueux des employés tout au long du processus.

Le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail

Le SCT a créé le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail en 2023 pour :

- améliorer son processus visant les mesures d'adaptation en mettant l'accent sur l'expérience utilisateur;
- réduire le temps d'attente pour l'examen et le traitement des demandes de mesures d'adaptation en milieu de travail;
- obtenir des résultats généralement plus positifs pour les personnes en situation de handicap.

Activités réalisées en 2023

- Le SCT a commencé à offrir des services liés à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation par l'intermédiaire du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail, par exemple en appuyant activement la direction dans l'acquisition d'équipement ergonomique pour les employés.
- Il a embauché trois employés à temps plein à partir du printemps 2023, soit un nouveau gestionnaire, un gestionnaire de cas et un coordinateur ergonomique.
- Il a transféré au Centre la fonction de gestion des cas de sa Division des ressources humaines en avril 2023.
- Il a commencé à transférer au Centre les responsabilités liées aux accidents du travail de ses Services de santé et de sécurité au travail.

Mesures prioritaires pour 2024-2025

- Mettre la touche finale à la structure et au modèle opérationnel du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail et définir la première phase de son offre de services.
- Poursuivre le transfert au Centre des responsabilités liées aux accidents de travail de ses Services de santé et de sécurité au travail.
- Achever un protocole d'entente avec le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada afin d'améliorer la fourniture de soutien technique et d'équipement spécialisé à ses employés.
- Créer un site intranet pour fournir des informations sur le processus visant les mesures d'adaptation en milieu de travail, ce qui comprend promouvoir le soutien et les services disponibles, par exemple des informations sur la façon de demander des mesures d'adaptation en milieu de travail.
- Améliorer le processus de demande de mesures d'adaptation, en particulier les normes de service, la satisfaction des clients et la mise en place de solutions appropriées.

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

Les personnes en situation de handicap de l'ensemble de la fonction publique ont été invitées à utiliser le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada pour :

- y inscrire les obstacles auxquels elles sont confrontées au travail;
- trouver des solutions afin de surmonter ces obstacles en collaboration avec leur gestionnaire.

Le passeport est une initiative du Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant qui a pour but de faciliter le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des employés en situation de handicap. Il s'agit d'un outil qui permet aux employés de recenser les obstacles auxquels ils sont confrontés et de collaborer avec leur gestionnaire afin d'obtenir le soutien dont ils ont besoin pour réussir au travail.

Activités réalisées en 2023

- Le SCT a continué de promouvoir l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada par le biais de communications, d'activités de sensibilisation et d'événements éducatifs.
- Le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail du SCT a reçu des demandes de mesures d'adaptation dans le cadre du programme de passeport, et il les a examinées et consignées, en plus de prendre des mesures pour y donner suite.
- La promotion du passeport a entraîné une augmentation de son utilisation, 39 employés du SCT l'ayant utilisé en 2023.

Mesures prioritaires pour 2024-2025

- Lancer une version numérique du Passeport pour l'accessibilité en 2024 sur son Portail des applications, qui sera mise à la disposition de tous les employés du gouvernement afin de fournir un endroit centralisé pour :

- consigner les situations de travail, les obstacles et les solutions;
- permettre aux organismes centraux d'analyser les tendances et les défis liés à l'élimination des obstacles.
- Continuer à promouvoir l'utilisation du passeport lors de l'intégration des personnes en situation de handicap.
- Améliorer le suivi et les rapports sur l'utilisation du passeport par l'intermédiaire du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail.
- Prendre les mesures nécessaires pour obtenir 20 passeports dûment remplis supplémentaires d'ici le 31 décembre 2024.

Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi

La Division des ressources humaines du SCT a mis sur pied une équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi en mars 2022 afin :

- d'éliminer les obstacles à l'accessibilité en augmentant le nombre d'activités de recrutement et en embauchant un plus grand nombre de personnes en situation de handicap et de membres d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi;
- d'améliorer l'expérience globale des employés en rendant plus accessibles les processus de candidature et de concours pour les emplois au SCT.

Activités réalisées en 2023

- Le SCT a intégré les éléments relatifs à l'accessibilité dans les processus de dotation collective et les programmes de recrutement et de perfectionnement professionnel.
- Il a élaboré des affiches de dotation provisoires pour tous les niveaux de classification afin de s'assurer que l'information qu'elles contiennent est accessible et claire pour les utilisateurs, l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi ayant collaboré avec les employés en situation de handicap pour assurer l'accessibilité des affiches.
- Il a effectué des recherches pour améliorer les mesures d'adaptation des employés en situation de handicap au cours d'un processus

annoncé (par exemple, élaboration d'outils d'évaluation qui sont inclusifs par défaut).

- Il a fait la promotion du droit de demander des mesures d'adaptation dans les annonces d'emploi et les demandes de candidatures.
- Il a établi des répertoires de candidats qualifiés pour les groupes d'équité en matière d'emploi, y compris les personnes en situation de handicap (par exemple, pour les groupes et niveaux AS-01, AS-02, EC-05, EC-06, EX-01 et EX-03).
- Il a participé à des salons de l'emploi pour les étudiants et les nouveaux diplômés.

Mesures prioritaires pour 2024-2025

- Faire la promotion des répertoires de candidats qualifiés en situation de handicap auprès des gestionnaires d'embauche.
- Tenir compte du nombre de personnes en situation handicap dans chaque processus de recrutement, et déterminer les leçons tirées et comment améliorer les processus futurs.
- Continuer à examiner les systèmes d'emploi, comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, afin de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques et comportementaux aux possibilités d'emploi pour les membres des groupes désignés.
- Améliorer le soutien apporté au recrutement et au maintien en poste des étudiants en situation de handicap en partenariat avec les établissements d'enseignement.

Programme de perfectionnement professionnel

En 2023, plusieurs initiatives du SCT visaient à soutenir le perfectionnement professionnel et l'avancement professionnel des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, y compris les personnes en situation de handicap, alors qu'ils se préparent à participer à des possibilités d'emploi au niveau de la direction.

Activités réalisées en 2023

- **Mentorat Plus** : le programme Mentorat Plus est une initiative qui a été élaborée conjointement par des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des groupes en quête d'équité afin de mieux soutenir le perfectionnement en leadership. Ce programme repose principalement sur le soutien aux membres des groupes sous-représentés qui aspirent à des postes de leadership et de direction.
 - La troisième cohorte du programme a été lancée à l'automne 2023 et se compose de 28 paires mentoré-mentor.
 - Les employés qui se sont identifiés comme membres de groupes visés par l'équité en matière d'emploi, tels que les personnes en situation de handicap, et qui sont également considérés comme étant prêts à avancer dans leur carrière, ont été pris en considération en priorité en tant que mentorés éventuels et ont été contactés pour faire partie du programme.
 - Le SCT a envoyé des communications à tous les employés pour promouvoir le programme et attirer l'attention sur la priorité accordée aux membres des groupes d'équité en matière d'emploi en tant que mentorés pour la troisième cohorte.
 - Les mentors sont de niveau EX-01 ou supérieur afin de donner une plus grande visibilité aux mentorés.
- **Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque** : Mosaïque est un programme destiné aux employés visés par l'équité en matière d'emploi au niveau EX moins 1 qui vise à éliminer les obstacles à l'obtention d'un poste au sein du groupe EX ou dans d'autres groupes de leadership de niveau équivalent au niveau EX. Le SCT a reçu 12 candidatures et a soumis deux candidats à l'examen, dont l'un a été retenu pour participer au programme.
- **Stratégies d'autonomisation des personnes talentueuses** : le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) a lancé son programme de stratégies d'autonomisation des personnes talentueuses, dont le but est d'accroître le taux de représentation des

membres des groupes en quête d'équité au sein de la haute direction et de surmonter les obstacles cernés. Les cadres supérieurs, les cadres supérieurs intérimaires et d'autres personnes occupant des postes équivalents à des postes EX et ayant une expérience vécue du handicap ont été invités à faire part de leur point de vue sur l'accessibilité. Il s'agissait de partager des expériences liées aux défis qu'ils ont dû relever pour avancer dans leur carrière, à l'incidence de la pandémie et à la transition vers le travail en mode hybride, et des facteurs à prendre en considération en ce qui a trait au bien-être dans le milieu de travail. Ils ont été mobilisés au moyen de sondages en ligne et de séances organisées d'août à octobre 2023.

Mesures prioritaires en 2024-2025

- Examiner des possibilités de carrière et de mentorat pour les employés subalternes et intermédiaires qui pourraient ne pas remplir les conditions requises pour prendre part au programme Mentorat Plus, et chercher activement des participants pour les futures cohortes de mentorat parmi ceux qui se sont identifiés comme des personnes en situation de handicap.
- Fournir des informations sur le programme Mentorat Plus aux employés en situation de handicap afin de promouvoir l'inclusion et d'augmenter la participation au programme.
- Approuver, s'il y a lieu, au printemps 2024 la stratégie d'autonomisation des personnes talentueuses, qui sera élaborée conjointement à l'automne 2023 et à l'hiver 2024 par le BDPRH et les participants intéressés afin d'accroître le taux de représentation et d'éliminer les obstacles.

2. Environnement bâti

Cette section présente les mesures appliquées et celles à venir pour éliminer les obstacles physiques cernés au SCT, comme l'indique le Plan d'action pour l'environnement bâti du SCT, qui a été élaboré en collaboration avec

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). Certains de ces obstacles sont liés à des problèmes comme une signalisation inadéquate aux de l'accessibilité et un contraste visuel limité dans les zones de sièges et pour les entrées de porte. Ces problèmes touchent particulièrement les personnes ayant des problèmes de mobilité et des problèmes sensoriels.

Activités menées à bien en 2023 pour donner suite au Plan d'action pour l'environnement bâti du SCT

- **Dispositifs de commande à distance pour le stationnement** : des dispositifs de commande à distance pour le stationnement du 90, rue Elgin sont désormais disponibles sur demande
- **Signalisation** : des barres ont été ajoutées à la base des grands panneaux de signalisation du gouvernement du Canada pour les rendre détectables à l'aide d'une canne
- **Butoirs de porte** : les butoirs de porte qui obstruaient le passage ont été enlevés
- **Micro-ondes** : de nouvelles prises ont été installées et des tables réglables en hauteur ont été fournies pour que les micro-ondes puissent être déplacés au besoin
- **Aides de suppléance à l'audition** : des microphones et des haut-parleurs ont été installés au Bureau de la sécurité du 90, rue Elgin afin d'améliorer la communication avec les personnes malentendantes. Cette mesure a permis de réduire les bruits de fond et de diminuer les cas où les mots étaient inaudibles à travers l'écran en acrylique
- **Ouvre-portes à commande électrique** : des ouvre-portes à commande électrique ont été ajoutés dans les grandes salles de conférence du 90, rue Elgin
- **Visibilité des portes d'entrée** : des solutions approuvées par un expert-conseil et conformes aux lignes directrices de SPAC seront mises en œuvre d'ici le quatrième trimestre de 2023-2024
- **Visibilité réduite à travers les murs et les portes vitrés** : un expert-conseil a recommandé une solution, conforme aux normes de SPAC, qui

sera mise en œuvre, et du vitrage supplémentaire sera installé d'ici le quatrième trimestre de 2023-2024

- **Espace pour les aides à la mobilité dans les salles de réunion** : les zones et salles de réunion ont été évaluées et vérifiées pour s'assurer de leur conformité avec les exigences en matière d'espace pour permettre les aides à la mobilité

Mesures prioritaires pour 2024-2025

Obstacles physiques

- **Remédier au risque de trébuchement dans les escaliers mécaniques** : le nez de marche des escaliers mécaniques n'a pas de marquage visuellement contrasté et présente un risque de trébuchement. La mesure corrective consistera à peindre le nez de marche ou à installer un marquage visuellement contrasté
- **Rendre accessibles les boutons d'arrêt des escaliers mécaniques** : les boutons d'arrêt d'urgence de l'escalier mécanique du SCT ne sont pas accessibles à tous, car ils sont placés entre les rampes de l'escalier mécanique, ce qu'une personne utilisant une aide à la mobilité ou ayant une faible portée peut ne pas être en mesure d'atteindre. Parmi les mesures à envisager, notons le repositionnement des boutons d'arrêt d'urgence sur le côté ouvert de l'escalier mécanique
- **Fournir des toilettes sans obstacle** : toutes les toilettes du 90, rue Elgin seront évaluées et améliorées afin de garantir leur accessibilité et l'absence d'obstacles
- **Augmenter l'espace de dégagement sous les éviers de cuisine** : la niche sous les éviers de cuisine n'offre pas le dégagement recommandé pour les genoux entre le bas du comptoir et le sol. Parmi les mesures à envisager, notons l'augmentation de l'espace de dégagement pour les genoux sous l'évier en retirant la plinthe de l'armoire sous les éviers de cuisine

- **Promouvoir un environnement sans odeur** : le SCT fournira des informations aux employés afin de les sensibiliser aux conséquences des produits parfumés pour la santé et le bien-être de leurs collègues souffrant d'hypersensibilité environnementale ou chimique

Obstacles directionnels

- **Installer une carte au rez-de-chaussée** : une carte indiquant les principaux services et commodités du bâtiment doit être installée à la réception du rez-de-chaussée. Parmi les mesures à envisager, notons l'installation d'une telle carte aux points d'entrée du bâtiment, comprenant des formats d'information substitués (par exemple, information tactile et audio)
- **Fournir une signalétique en braille** : la plupart des panneaux de signalisation dans les pièces du 90, rue Elgin ne comporte pas de braille ni de lettres en relief. Parmi les mesures à envisager, notons la production d'une nouvelle signalétique comportant du braille et des lettres en relief pour les pièces les plus utilisées
- **Installer un tableau indicateur dans le hall principal** : il n'y a pas de tableau indicateur ou de plan du bâtiment à l'entrée du bâtiment. Parmi les mesures à envisager, notons l'installation de tableaux indicateurs du bâtiment, notamment un plan du rez-de-chaussée, comprenant des indications claires pour se rendre aux principales installations
- **Prévoir des formats substitués pour les tableaux indicateurs d'étage** : les tableaux indicateurs d'étage dans les halls d'ascenseurs des différents étages n'ont pas d'informations tactiles ou autres. Parmi les mesures à envisager, notons l'ajout d'un format tactile ou autre pour les tableaux indicateurs d'étage, notamment des hauteurs variables et des formats visuels, tactiles et sonores pour les tableaux indicateurs propres à chacun des étages
- **Fournir des informations indiquant l'emplacement du bureau de sécurité** : il n'est pas évident de savoir où se trouve le bureau de sécurité lorsque l'on entre dans le bâtiment. Parmi les mesures à

envisager, notons la mise en place d'une signalisation directionnelle aux points d'entrée et l'utilisation de symboles sur cette signalisation dans la mesure du possible

- **Fournir une signalisation indiquant l'objectif du bureau de sécurité** : une signalisation claire est nécessaire pour indiquer l'objectif et les fonctions des commissionnaires du bureau de sécurité. Parmi les mesures à envisager, notons une signalisation comprenant :
 - des consignes claires sur la manière et le moment de mobiliser les commissionnaires;
 - un avis indiquant que d'autres informations sont disponibles sur la [page Web de GWL Realty Advisors pour le 90, rue Elgin](#)

Problèmes liés aux places assises

- **Fournir des tables accessibles dans le hall d'entrée** : les tables de réunion dans le hall principal sont étiquetées comme étant accessibles, mais ne le sont pas forcément pour tout le monde. Parmi les mesures à envisager, notons l'achat de nouvelles tables dont la hauteur, la largeur libre et le dégagement au niveau des genoux ont été vérifiés
- **Améliorer le contraste visuel des sièges** : le plancher de la zone des places assises du hall d'entrée ne présente aucun contraste visuel ou tactile avec le reste du hall d'entrée, et les personnes malvoyantes peuvent traverser ou pénétrer par inadvertance dans ces zones de places assises. Parmi les mesures à envisager, notons la création d'un contraste visuel et tactile entre les places assises et les zones environnantes, y compris le plancher
- **Offrir un plus grand nombre d'options pour s'asseoir** : il y n'a pas suffisamment d'options pour s'asseoir dans l'espace cuisine. Parmi les mesures à envisager, notons l'offre de diverses options pour s'asseoir qui répondent aux besoins en matière de hauteur et d'appui (par exemple, chaises avec ou sans accoudoirs)

Obstacles visuels

- **Fournir des marquages plus clairs pour les toilettes** : l'emplacement des toilettes n'est pas clairement indiqué et devrait pouvoir être rapidement repéré à partir de toutes les entrées. Parmi les mesures à envisager, notons une signalisation directionnelle avec des symboles à l'entrée du bâtiment
- **Prévoir des couleurs contrastées pour les portes des toilettes** : les portes des toilettes à l'étage inférieur et à l'étage principal ne contrastent pas visuellement avec les murs environnants. Parmi les mesures à envisager, notons peindre les portes d'entrée des toilettes, les cadres de porte ou les murs environnants pour créer un contraste visuel
- **Améliorer le contraste visuel des urinoirs** : les urinoirs ne contrastent pas visuellement avec les surfaces murales environnantes. Parmi les mesures à envisager, notons peindre les murs environnants d'une couleur contrastant visuellement avec les urinoirs
- **Améliorer le contraste visuel des portes de sortie de secours** : de nombreuses portes de sortie de secours du 90, rue Elgin ne contrastent pas visuellement avec les surfaces environnantes. Parmi les mesures à envisager, notons peindre les portes de sortie de secours d'une couleur qui contraste avec les surfaces environnantes
- **Envisager l'installation d'avertisseurs d'urgence visuels** : les avertisseurs d'incendie visuels avertissent les personnes en situation de handicap qu'il y a une urgence lorsqu'il n'y a personne d'autre à proximité. Parmi les mesures à envisager, notons l'installation d'avertisseurs d'incendie visuels dans les toilettes, les douches et d'autres zones où une personne est susceptible d'être seule

Obstacles procéduraux

- **Revoir les procédures de préparation aux situations d'urgence** : il est nécessaire de mieux garantir la sécurité des employés en situation d'urgence qui travaillent dans un lieu de travail hybride. Parmi les mesures à envisager, notons la révision des procédures d'urgence en

collaboration avec les employés en situation de handicap et les experts de l'industrie

- **Simplifier les mesures d'adaptation courantes en milieu de travail :** il est nécessaire de simplifier les demandes de mesures d'adaptation courantes (par exemple, réglage de l'éclairage, réservation de bureaux à portes fermées). Parmi les mesures à envisager, notons la révision du processus du SCT visant ces demandes de mesures d'adaptation

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

Les technologies dépassées, incompatibles ou inaccessibles empêchent les employés en situation de handicap de bien faire leur travail. Le SCT examine les produits, services et contenus des TIC actuels et nouveaux, en veillant à ce qu'ils soient conformes aux exigences en matière d'accessibilité. Le succès de cet effort dépend de l'obtention continue de commentaires de la part des personnes en situation de handicap afin de s'assurer que l'accessibilité est prise en compte du début à la fin de la durée de vie de tout produit ou service de TIC.

Activités réalisées en 2023

- **Carrefour de l'accessibilité :** le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) gère le carrefour de l'accessibilité, un répertoire centralisé en ligne de ressources, de pratiques exemplaires et d'outils accessibles à tous les fonctionnaires fédéraux. Le Carrefour contient des ressources qui traitent de plusieurs sujets, par exemple les plans sur l'accessibilité, l'emploi, les mesures d'adaptation, les TIC et la culture. Il renforce la capacité d'accessibilité dans l'ensemble du gouvernement du Canada, en plus de favoriser la collaboration. Il est régulièrement mis à jour pour répondre aux besoins des utilisateurs et se veut une source d'information pour répondre aux préoccupations liées à l'accessibilité.
- **Accessibilité des communications :** le SCT a élaboré et publié diverses ressources internes pour fournir des informations sur les fonctions

d'accessibilité des produits de TIC existants. Par exemple, un article intitulé « Accessibilité dans M365 » a été publié à l'interne.

- **Examen des normes** : le SCT a examiné la Norme sur l'accessibilité des sites Web et a conclu un accord de licence avec l'Institut européen des normes de télécommunication pour utiliser la norme européenne harmonisée (EN 301 549) pour l'accessibilité. Les organisations sont invitées à utiliser cette norme et à suivre les consignes de la Ligne directrice sur l'utilisabilité de la technologie de l'information (TI) par tous pour déterminer les règles d'accessibilité à suivre lors de l'achat ou du développement de systèmes de TIC.
- **Outil de réservation de bureau (EspaceSCT)** : le Secteur des services ministériels du SCT a consulté les employés en situation de handicap pour mettre au point son outil de réservation de bureau, EspaceSCT. Cet outil a été conçu pour aider les employés à trouver des postes de travail au 90, rue Elgin qui correspondent à leurs besoins, contribuant ainsi à créer une expérience sans obstacle dans l'environnement bâti. L'outil comprend des informations sur l'accessibilité, notamment des cartes en ligne qui indiquent les voies sans obstacle dans les bâtiments du SCT. Le SCT a effectué deux séries d'essais avec un volontaire souffrant d'un handicap visuel pour être mieux à même d'améliorer l'accessibilité de l'outil. D'autres améliorations ont été apportées en tenant compte des commentaires des utilisateurs.
- **Fonction « Mettre à jour vos pronom »** : en septembre 2023, le SCT a mis en place une nouvelle fonction appelée « Mettre à jour vos pronom ». Elle permet aux employés du SCT de choisir d'afficher leurs pronoms préférés dans Microsoft 365, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation, à l'aide de l'application en libre-service Mon profil. Les membres du Réseau sur l'accessibilité du SCT ont participé activement au groupe de travail qui a contribué à la création de cette fonction. Ils ont été consultés lors des essais par les utilisateurs pour s'assurer que le libellé et la fonctionnalité des fonctions étaient accessibles, par

exemple, l'utilisation du bouton pour lire et accepter l'énoncé de confidentialité.

Mesures prioritaires pour 2024-2025

- **Carrefour de l'accessibilité** : s'assurer de la mise à jour en temps utile du carrefour de l'accessibilité (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada), notamment en ce qui a trait à l'ajout des nouvelles ressources, et d'une utilisation généralisée de celui-ci en le promouvant auprès des ministères et organismes. En outre :
 - étudier la possibilité de transférer le carrefour vers une plateforme plus accessible, telle que SharePoint;
 - mettre en relief la valeur de la Boîte à outils de l'accessibilité numérique en tant que ressource pour les gestionnaires et les employés.
- **Mettre en avant la formation disponible** : informer tous les employés au sujet de la formation sur la façon d'assurer l'accessibilité des documents Microsoft 365 et envisager de rendre cette formation obligatoire.
- **Promouvoir les fonctions d'accessibilité de Microsoft 365** : encourager les équipes à utiliser les fonctions d'accessibilité de Microsoft 365 pour contribuer à créer un environnement numérique inclusif pour tous les employés.
- **Demander l'avis des utilisateurs** : à chaque étape du processus d'approvisionnement, demander l'avis des personnes qui utilisent les TIC. Ainsi, les spécialistes seront mieux à même de :
 - comprendre les obstacles;
 - définir les exigences en matière d'accessibilité;
 - réaliser des essais par les utilisateurs et sur l'accessibilité;
 - s'assurer que le produit final répond à toutes les exigences.
- **Examiner et améliorer l'approvisionnement en TIC** : examiner minutieusement tous les achats, les offres à commandes et les arrangements en matière d'approvisionnement liés aux TIC afin de

s'assurer que les exigences en matière d'accessibilité sont prises en compte, comme l'indique la Ligne directrice sur l'utilisabilité de la technologie de l'information (TI) par tous. L'adoption d'une telle approche proactive contribuera à l'amélioration continue des normes d'accessibilité.

4. Communications (autres que les TIC)

Le SCT est déterminé à s'assurer que les informations qu'il communique à ses employés sont faciles à comprendre et accessibles. Il a pris certaines mesures pour mieux se conformer aux normes d'accessibilité et utiliser un langage clair et simple, mais il reste encore beaucoup à faire pour normaliser les exigences en matière d'accessibilité afin que ses communications soient accessibles à tous ses employés.

Activités réalisées en 2023

- **Ressources à l'appui de l'accessibilité** : l'équipe chargée des communications internes du SCT a fourni des conseils sur les communications et les pratiques accessibles. Parmi les exemples figure l'article À la une! « Rendez vos réunions accessibles » (disponible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada). La Division des services numériques du SCT a créé un poste d'expert pour la formulation de conseils et la surveillance de l'accessibilité du Web. Ce poste comprend la formation des professionnels de la communication et la fourniture d'outils aux partenaires en vue de l'élaboration de produits accessibles par défaut.
- **Produits numériques accessibles** : le Secteur des communications stratégiques et des affaires ministérielles (CSAM) veille à ce que les produits de communication du SCT soient accessibles aux employés et au public. Par exemple :
 - le SCT utilise désormais des versions HTML accessibles plutôt que des versions PDF pour les rapports annuels;

- le Secteur des CSMA s'est associé au Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada pour évaluer l'accessibilité du Guide sur les pratiques relatives à la vie privée numérique et a mis en œuvre les recommandations issues de cette évaluation;
- le Secteur des CSMA a demandé à des personnes issues de divers groupes visés par l'équité en matière d'emploi de mettre à l'essai plusieurs produits, tels que le Guide sur les pratiques relatives à la vie privée numérique, les plans ministériels et les documents relatifs à la pension et aux avantages sociaux de la fonction publique, afin de déterminer dans quelle mesure il est facile de trouver et d'utiliser les informations sur le site Web du SCT.
- **Refonte de l'intranet** : le Secteur des CSAM travaille à la modernisation du site intranet du ministère. Il s'agit de s'assurer qu'il est plus facile d'y trouver l'information recherchée et de le rendre plus convivial et accessible à tous. Les employés, dont les membres du Réseau sur l'accessibilité du SCT, ont participé à des essais et donné leur avis sur l'accessibilité du site Web.
- **Représentativité** : le Secteur des CSAM a organisé deux séances de photos en 2023 pour créer une banque d'images qui reflète fidèlement la diversité au SCT, auxquelles ont aussi participé des personnes en situation de handicap. Le Secteur utilise ces images pour produire divers produits de communication pour le SCT et le public.

Mesures prioritaires pour 2024-2025

- **Expertise** : le Secteur des CSAM continuera d'offrir des conseils d'experts au personnel chargé des communications et aux partenaires afin de garantir l'accessibilité des communications sur toutes les plateformes et tous les canaux. Il verra à ce que :
 - les vidéos soient accessibles, en incorporant un contraste de couleur approprié et des sous-titres, et en vérifiant manuellement les descriptions audio;

- toutes les images, qu'elles soient statiques ou animées, répondent aux exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*;
- le mot-symbole du gouvernement du Canada soit conforme aux exigences en matière de texte de remplacement;
- tout le contenu du site Web Canada.ca, qui relève de sa responsabilité, soit publié dans le respect des exigences de la fonction publique en matière de conception et de langage clair et simple et répond aux normes d'accessibilité, y compris le choix de la formulation pour les URL.

Le Secteur des CSAM cherchera également à améliorer l'accessibilité des messages sur les médias sociaux, notamment en utilisant des fichiers SRT (SubRip Subtitle) pour créer des sous-titres ouverts dans les vidéos, en utilisant un texte de remplacement pour les images qui contiennent du texte et en limitant l'utilisation d'emojis.

- **Services linguistiques** : le personnel chargé de la rédaction et de l'édition du Secteur des CSAM continuera à représenter le SCT au sein du Comité pour un langage clair et simple et du Comité interministériel de terminologie sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Il participera notamment à l'élaboration du Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion.
- **Produits numériques accessibles** : le Secteur des CSAM donnera la priorité à la création de versions HTML accessibles pour les grands rapports ministériels, tels que le Plan ministériel et le Rapport sur les résultats ministériels du SCT, dans le but d'éliminer progressivement les versions PDF non accessibles.
- **Promotion des pratiques exemplaires pour des réunions accessibles** : le Secteur des CSAM créera des ressources ou fera la promotion de celles qui existent déjà pour fournir des informations sur la manière de rendre les réunions et les documents à l'appui plus accessibles. Les aspects à prendre en considération sont les suivants :
 - utiliser un langage clair et simple;

- fournir des documents bilingues avant les réunions;
- utiliser la fonction d'accessibilité des fichiers PowerPoint;
- utiliser PowerPoint Live pour les présentations en mode partage d'écran au moyen de Microsoft Teams.

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

Les biens et services achetés par le gouvernement doivent être faciles à utiliser pour tout le monde, en particulier pour les personnes en situation de handicap. Le SCT s'efforce :

- de simplifier les processus;
- d'utiliser un langage clair et simple pour décrire les biens et services;
- d'ajouter des fonctions d'accessibilité là où c'est nécessaire.

Activités réalisées en 2023

- **Rendre les cours sur l'approvisionnement plus accessibles** : le Secteur des services acquis et des actifs (SSAA) du Bureau du contrôleur général (BCG) a examiné l'accessibilité des cours sur l'approvisionnement de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC). En collaboration avec l'EFPC, le SCT a élaboré un plan visant à intégrer l'accessibilité et les pratiques exemplaires les plus récentes dans les cours sur l'approvisionnement de l'EFPC. Jusqu'à présent, sept cours ont été mis à jour.
- **Élaborer un guide de l'accessibilité dans l'approvisionnement** : le SSAA a créé un guide provisoire qui présente les outils permettant d'intégrer les aspects d'accessibilité dans l'approvisionnement. À cet égard, le Secteur des SSAA :
 - a travaillé avec divers intervenants, entre autres, Services publics et Approvisionnement Canada, Services partagés Canada, Emploi et Développement social Canada;
 - mène une deuxième série d'activités de mobilisation afin d'achever l'élaboration du contenu du guide.

- **Mobilisation et sensibilisation** : le BCG s'est efforcé de faire connaître les exigences en matière d'accessibilité dans l'approvisionnement. Un groupe appelé Agents du changement pour l'approvisionnement accessible (Centre d'excellence) a contribué à la réalisation de ce travail.

Le Secteur de la gestion financière, en collaboration avec le BAFP, s'affaire à l'élaboration d'un document d'orientation pour aider les spécialistes ministériels des paiements de transfert à s'assurer que leurs programmes d'approvisionnement intègrent l'accessibilité. Le Secteur a également ajouté des aspects de l'accessibilité à son processus de consultation sur les politiques et examinera les changements proposés par les intervenants.

Mesures prioritaires pour 2024-2025

- **Mettre à jour les cours sur l'approvisionnement de l'EFPC** : le SSAA évalue actuellement le contenu qui doit être mis à jour dans les cours sur l'approvisionnement de l'EFPC.
- **Élaborer un guide sur l'accessibilité dans l'approvisionnement fédéral** : un guide sur l'accessibilité dans l'approvisionnement est en cours d'élaboration et devrait être disponible au printemps 2024.

6. Conception et prestation de programmes et de services

L'accessibilité n'a pas été prise en considération dans la conception et la mise en œuvre de nombreux programmes et services gouvernementaux. Par conséquent, les personnes en situation de handicap se heurtent à des obstacles lorsqu'elles utilisent ces programmes et services.

Le SCT accorde la priorité à l'accessibilité et à l'inclusion, tout en s'attaquant aux obstacles cernés par les employés et les experts en la matière dans l'ensemble de la fonction publique. Parmi ces obstacles figurent les problèmes d'accessibilité attribuables au fait que les personnes en situation de handicap n'ont pas été mobilisées dans le cadre de la conception et de la prestation des programmes et des services.

Le défaut de consulter les personnes en situation de handicap ou de ne pas imposer des exigences en matière d'accessibilité lors de l'élaboration des programmes fera en sorte qu'il y aura toujours des problèmes d'accessibilité.

Les mesures pour ce domaine prioritaire sont axées sur l'élimination des obstacles auxquels les personnes en situation de handicap sont actuellement confrontées grâce à l'adoption de pratiques d'approvisionnement inclusives qui s'accompagnent de technologies qui intègrent l'utilisation d'une communication claire et accessible. Quelques exemples de mesures prises et d'activités futures susceptibles de créer des difficultés pour les personnes en situation de handicap sont présentés ci-dessous.

Activités réalisées en 2023

- **Changements apportés au processus lié à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation** : le BDPRH a collaboré avec le BAFP pour rédiger le document Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Démarche générale à l'intention des gestionnaires, publié en janvier 2023. Cet outil fournit des informations sur la manière d'évaluer les demandes de mesures d'adaptation et d'y répondre.
- **Guide d'audit pour assurer le respect de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation** : le BCG et le Secteur de la vérification interne du SCT ont rédigé un guide pour aider les équipes d'audit interne de la fonction publique fédérale à évaluer le fonctionnement de leur processus relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, notamment l'accessibilité.

Le Comité sur l'innovation en audit interne du SCT a consulté le BAFP lors de l'élaboration du guide afin de s'assurer qu'il aborde les défis auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap dans le cadre du processus relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Le guide :

- comprend des informations générales et des informations sur les risques;
- fournit des critères d'audit, des approches d'évaluation et des questions d'entrevue pour aider les équipes à examiner leur processus relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Un guide provisoire sera transmis aux fins d'examen à tous les dirigeants principaux de la vérification à l'automne de 2023.

- **Plan d'audit axé sur les risques** : le Plan d'audit axé sur les risques 2023-2025 du BCG comprendra une évaluation visant à déterminer si les structures de gouvernance et les pratiques de gestion s'alignent sur les exigences en matière d'accessibilité. L'exercice de planification connexe, lancé à l'automne 2023, de concert avec le BDPRH et le BAFP, tient compte des priorités et des risques à l'échelle du gouvernement lors de la sélection des missions d'audit dans les grands et petits ministères.
- **Application d'auto-identification** : le SCT met à jour le formulaire qu'il utilise pour recueillir des informations sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, y compris les employés en situation de handicap. L'objectif est d'améliorer la qualité des données d'auto-identification du SCT, ainsi que la quantité, afin qu'il soit plus facile de concevoir, de mettre en œuvre et d'évaluer des plans et des programmes visant à rendre le gouvernement du Canada plus diversifié et plus inclusif. Un groupe consultatif composé de membres de divers réseaux¹ participe à ce projet. Une fois le contenu du questionnaire et les essais connexes terminés, le SCT annoncera le lancement de la nouvelle application d'auto-identification aux ministères.

Mesures prioritaires pour 2024-2025

- **Guide d'audit pour assurer le respect de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation** : le SCT est en train d'élaborer un guide sur l'audit et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, qui sera distribué dans l'ensemble du gouvernement. Ce guide sera continuellement mis à jour par le Secteur de la vérification interne du SCT, de concert avec le BAFP et la collectivité de la vérification interne.
- **Plan d'audit axé sur les risques** - Le SCT :
 - tiendra une consultation horizontale pour déterminer si les structures de gouvernance et les pratiques de gestion ont été conçues et mises en œuvre en tenant compte des exigences relatives à l'accessibilité, afin de favoriser la mise en place de milieux de travail sans obstacle au moyen d'une approche axée sur les risques pour consulter les employés en situation de handicap;
 - mobilisera les employés en situation de handicap tout au long de cette consultation afin de trouver des façons pour les ministères d'améliorer la structure de gouvernance, la gestion des risques ou les mécanismes de contrôle qui soutiennent les objectifs liés à l'accessibilité.
- **Application d'auto-identification** : une fois la phase initiale du projet achevée, le SCT passera à la nouvelle application d'auto-identification. Cette transition mettra fin aux systèmes d'auto-identification distincts des ministères et rendra l'application disponible sur le Portail des applications du SCT en tant qu'unique méthode de collecte des données d'auto-identification du gouvernement.
- **Promotion d'une approche proactive visant l'amélioration de l'accessibilité** : le SCT fera activement la promotion de l'accessibilité en tant qu'élément clé de la conception et de la prestation de tous les programmes et services, tout en prenant des mesures pour cerner, prévenir et supprimer les obstacles pour les personnes en situation de handicap.

Dans les cas où les obstacles ne peuvent pas être éliminés, le SCT répondra au cas par cas aux besoins en matière d'adaptation.

7. Transport

Le SCT ne fournit pas de services de transport ni de directives aux ministères concernant ces services, de sorte qu'il n'y a pas d'obstacles à l'accessibilité liés au transport qui relèvent de la responsabilité du SCT.

8. Culture en milieu de travail

Les personnes peuvent nourrir des stéréotypes négatifs à l'égard des personnes en situation de handicap ou avoir tendance à les juger lorsqu'elles n'ont pas ou peu conscience de l'expérience des autres ou lorsqu'elles ne les comprennent pas. Au cours de l'année écoulée, le SCT s'est efforcé de sensibiliser les personnes à l'expérience des personnes en situation de handicap et de les aider à mieux la comprendre. Le SCT s'efforce également de favoriser un milieu de travail favorable et sans obstacle pour tous les employés.

Activités réalisées en 2023

- **Réseau sur l'accessibilité du SCT** : en février 2023, Graham Flack, secrétaire du Conseil du Trésor, a été nommé sous-ministre parrain du Réseau sur l'accessibilité du SCT. Le Réseau travaille à l'élaboration d'un plan d'action qui définit les priorités, les mesures à prendre pour résoudre les problèmes, le calendrier des améliorations et les éléments du budget à prendre en considération. Au cours de l'année écoulée, plus de 70 personnes ont rejoint le réseau et contribuent à l'atteinte de ses objectifs.
- **Prix d'excellence en matière d'accessibilité** : en 2023, en collaboration avec le Réseau sur l'accessibilité du SCT, la Division des ressources humaines du SCT a lancé les prix d'excellence en matière d'accessibilité. Ces prix mettent en lumière les pratiques exemplaires

pour favoriser une culture plus axée sur l'inclusion, l'équité et l'accessibilité en milieu de travail. La cérémonie inaugurale de remise des prix a eu lieu le 31 mai 2023. À cette occasion, Graham Flack, secrétaire du Conseil du Trésor, et Karen Cahill, dirigeante principale des finances du SCT et championne de l'accessibilité, ont remis deux prix :

- le Prix d'excellence en matière d'accessibilité Luna Bengio;
 - le Prix d'excellence d'équipe en matière d'accessibilité Yazmine Laroche.
- **Autres activités** : le BAFP a organisé une activité le 30 mai 2023, dans le cadre de la Semaine nationale de l'accessibilité 2023. L'activité, ainsi que d'autres activités, a été promue par le biais de réseaux d'employés tels que la Communauté nationale des gestionnaires, le Réseau fédéral des jeunes et le Comité des présidents et champions des personnes handicapées, et au moyen de communications avec l'École de la fonction publique du Canada. L'objectif était que 1 500 personnes s'inscrivent à la Semaine nationale de l'accessibilité 2023, mais cet objectif a été dépassé, 2 527 inscriptions ayant été reçues et 1 707 personnes ayant participé à l'activité.

Mesures prioritaires en 2024-2025

- **Réseau sur l'accessibilité du SCT** : le réseau élabore actuellement son plan d'action pour 2024, en mettant l'accent sur la mise en œuvre des priorités à court terme suivantes :
 - tirer parti de GCéchange afin de mobiliser ses membres sur les questions touchant l'accessibilité;
 - plaider en faveur de procédures d'urgence améliorées, d'engagements en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, de procédures plus efficaces liées aux mesures d'adaptation en milieu de travail et d'une meilleure utilisation des fonctions d'accessibilité dans les TIC utilisées par les employés;

- mettre sur pied des groupes de travail visant les intérêts de ses membres.
- **Prix d'excellence en matière d'accessibilité 2024** : la cérémonie de remise des prix d'excellence en matière d'accessibilité 2024 aura lieu pendant la Semaine nationale de l'accessibilité 2024, qui se déroulera du 26 mai au 1er juin.

Conclusion

Lorsque nous examinons les progrès réalisés depuis la publication du Plan sur l'accessibilité du SCT, nous constatons des améliorations dans des domaines clés tels que l'emploi, l'environnement bâti et la culture en milieu de travail.

Nous reconnaissons que nos employés ont des idées précieuses et nous sommes attentifs à leurs commentaires. Les prochaines étapes du SCT seront axées sur les points suivants :

- l'amélioration des procédures d'urgence;
- l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap;
- l'établissement d'un lien entre les évaluations de rendement des cadres supérieurs et des objectifs particuliers en matière d'accessibilité.

Le SCT s'efforcera également de :

- faire un suivi des efforts déployés par les secteurs;
- mobiliser les employés pour voir dans quelle mesure ses efforts portent leurs fruits;
- déterminer les mesures qu'il devrait prendre ensuite pour évoluer vers un Canada sans obstacle d'ici 2040.

Le SCT reconnaît que ce travail n'est qu'un début. Il sait également qu'il sera difficile de connaître l'incidence réelle du travail accompli cette année tant que des initiatives importantes comme le comité des mesures d'adaptation en milieu de travail et la version numérique du Passeport pour l'accessibilité

en milieu de travail du gouvernement du Canada ne seront pas pleinement opérationnelles. Lorsque ces initiatives fonctionneront bien, nous aurons une meilleure idée de la réussite de notre plan jusqu'à présent.

Pour ce qui est de l'avenir, le SCT est prêt à poursuivre sur la lancée des premières étapes de son Plan sur l'accessibilité. Il reste du chemin à faire, mais il a posé les bases d'un avenir où l'accessibilité, l'inclusion et la réussite sont la norme dans son milieu de travail.

Notes en bas de page

- 1 Comprend les présidents, les champions et les représentants des réseaux interministériels d'équité en matière d'emploi et de diversité et d'inclusion, par exemple le BAFP, le Comité consultatif sur les (in)capacités de l'Agence de la santé publique du Canada et les présidents du Réseau interministériel sur l'accessibilité et le handicap.

Date de modification :

2023-12-29