



## Rapport d'étape 2023 sur le Plan d'accessibilité

Créer une culture d'appartenance pour les employés vivant avec un handicap



Groupe diversifié de personnes, qui sourient et font un signe de la main.

© Sa Majesté le roi du chef du Canada représenté par le procureur général du Canada, 2023.

Ce document est disponible en plusieurs formats sur demande, y compris en inuktitut (sud de Baffin – Iqaluit) en caractères romains et syllabiques.

Twitter : [@SPPC\\_PPSC](#) et [@PPSC\\_SPPC](#)

LinkedIn : [Service des poursuites pénales du Canada](#)

Facebook : [Service des poursuites pénales du Canada](#) | [Public Prosecution Service of Canada](#)

ISSN 2818-0127 (en ligne)

No. de catalogue J76-10F-PDF

## Table des matières – Rapport d'étape 2023

Introduction et reconnaissance du territoire .....	4
Généralités.....	5
Glossaire .....	6
Emploi .....	7
Environnement bâti .....	13
Technologies de l'information et des communications .....	15
Communications, autres que les technologies de l'information et des communications	17
Acquisition de biens, de services et d'installations .....	20
Conception et prestation de programmes et de services .....	22
Transport.....	23
Consultations .....	24
Rétroaction.....	25
Conclusion .....	27

## Introduction et reconnaissance du territoire

---

À titre de dirigeante de l'accessibilité du Service des poursuites pénales du Canada (SPPC), je suis ravie de vous présenter notre premier rapport d'étape, qui fait suite à la publication du vaste et ambitieux Plan d'accessibilité le 30 décembre 2022.

Mon travail est empreint de gratitude et demeure fondé sur la citation suivante de Lee Seto-Thomas : [traduction] « Les handicaps sont un don du créateur pour nous rappeler notre humanité. Ils nous aident à apporter des changements significatifs au monde. Ils nous apprennent à aimer, à avoir de la compassion et à faire preuve de créativité. »

Grâce au travail acharné et au dévouement des membres du Conseil national des employés vivant avec un handicap (CNEVH), nous avons pu tenir une Semaine nationale de l'accessibilité 2023, qui, comme les années précédentes, a connu un grand succès et s'est révélée très instructive. Au cours de la dernière année, nous avons offert de la formation spéciale et multiplié les communications dans le but d'accroître la sensibilisation et faciliter la tenue de discussions constructives.

Nos réalisations me donnent bon espoir que le SPPC poursuivra son travail, en étroite collaboration avec les différents intervenants, pour veiller à ce que l'on continue de percevoir le progrès à tous les niveaux de notre organisation.

Je reconnais le Canada comme étant le territoire des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Je rends hommage aux peuples autochtones d'hier, d'aujourd'hui et de demain qui continuent de travailler, d'éduquer la population et de contribuer à la vitalité de ce pays. Je reconnais les territoires qui sont partagés dans le cadre de traités historiques et aménagés dans le cadre de traités modernes, ainsi que les territoires qui demeurent non cédés.

[Traduction] « La reconnaissance de notre histoire sur ce territoire est un acte de réconciliation, et nous rendons hommage à ceux qui nous accompagnent. »

Chef Willie Littlechild

Norma Pavoni, dirigeante de l'accessibilité

Service des poursuites pénales du Canada

## Généralités

---

Les employés, ainsi que les personnes faisant affaire avec notre organisation, qui souhaitent nous faire part de rétroaction à l'égard d'obstacles au SPPC ou de questions relatives à la mise en œuvre du Plan d'accessibilité ou des rapports d'étape connexes, peuvent communiquer avec nous de l'une ou l'autre des façons mentionnées ci-après. La rétroaction peut être donnée de façon anonyme. La rétroaction est traitée de la façon dont elle est reçue, à moins qu'elle ne soit donnée de façon anonyme.

### **Courrier postal :**

**Nom :** Norma Pavoni, pronom : elle

**Titre :** Agente de liaison nationale pour l'EDIA et dirigeante de l'accessibilité

Championne de l'accessibilité et des personnes handicapées

Centre pour l'avancement de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité

Service des poursuites pénales du Canada, gouvernement du Canada

**Adresse :** 160, rue Elgin, 12<sup>e</sup> étage, Ottawa (Ontario) K1A 0H8

**Courrier électronique :** [SPPCRetroactionAccessibilite@ppsc-sppc.gc.ca](mailto:SPPCRetroactionAccessibilite@ppsc-sppc.gc.ca)

**Numéro de téléphone sans frais :** 1-833-791-1086. Veuillez laisser un message détaillé pour la dirigeante de l'accessibilité. Si vous souhaitez laisser vos coordonnées, un membre du Centre pour l'avancement de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité vous rappellera dans un délai de 72 heures. Vous pouvez également laisser un message anonyme.

### **Médias sociaux :**

 [Twitter FR](#)  [Twitter EN](#) |  [LinkedIn FR/EN](#) |  [Facebook FR](#)  [Facebook EN](#)

### **Le présent document est disponible dans d'autres formats, sur demande.**

Les formats disponibles comprennent, notamment : les imprimés, les gros caractères, le braille, le format audio ou un format électronique compatible avec la technologie adaptée, conçue pour aider les personnes vivant avec un handicap.

## Glossaire

---

<b>BAFP</b>	Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique
<b>CAEDIA</b>	Centre pour l'avancement de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité
<b>CNE</b>	Conseil national des employés
<b>CNEVH</b>	Conseil national des employés vivant avec un handicap
<b>EDIA</b>	Équité, diversité, inclusion et accessibilité
<b>Handicap</b>	En vertu de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> , signifie une 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.
<b>Obstacle</b>	En vertu de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> , signifie 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.
<b>PVH</b>	Personne vivant avec un handicap
<b>SST</b>	Santé et sécurité au travail
<b>SNA</b>	Semaine nationale de l'accessibilité
<b>SAFF</b>	Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

## Emploi

Au cours de la dernière année, nous nous sommes efforcés de mieux faire connaître et de mettre en œuvre le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et avons participé à toutes les réunions de la communauté d'adoption du Passeport. À la demande du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP), nous avons collaboré avec différents ministères pour leur faire part de nos pratiques exemplaires et de nos réussites.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, la dirigeante de l'accessibilité a aidé, conseillé et soutenu 45 employés.

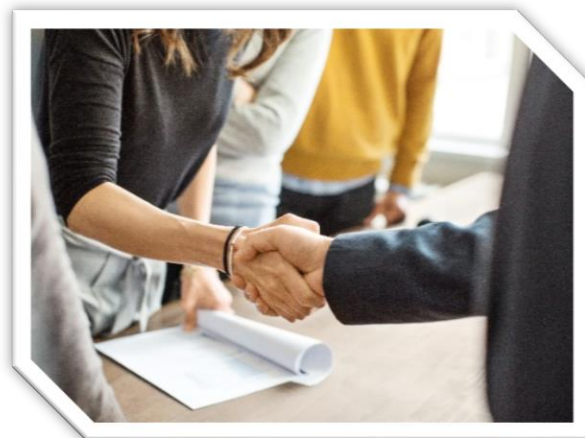
Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le SPPC a embauché six nouvelles personnes vivant avec un handicap (PVH). Malheureusement quatre autres PVH (nommées pour une période déterminée ou indéterminée) ont quitté l'organisation.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 1<sup>er</sup> novembre 2023, le taux de promotion des PVH a été de 0,3 %.

À la suite d'un simple sondage mené à l'échelle du gouvernement en 2023, le BAFP nous a informés que 23 des 25 répondants du SPPC connaissent le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC, et que 5 employés l'utilisent actuellement.

### **Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2022-2023**

- Les PVH peuvent s'éliminer elles-mêmes des processus de sélection si elles ont l'impression de ne pas pouvoir participer.
- Les méthodes d'évaluation peuvent être des obstacles pour les PVH.
- Les suppositions, les préjugés, le capacitisme et les idées préconçues des gestionnaires/comités d'embauche ayant une compréhension limitée des handicaps et des mesures d'adaptation possibles et la croyance qu'un travailleur vivant avec un handicap n'apporte pas sa contribution, ne peut pas s'acquitter de toutes ses tâches ou pourrait ne pas avoir la même capacité que les autres travailleurs.
- L'absence de pratiques d'accueil et d'intégration uniformes fait en sorte que certaines PVH n'obtiennent pas le soutien et les conseils nécessaires pour bien comprendre leurs rôles et responsabilités.
- Harcèlement et discrimination : dans les plus récents résultats du SAFF, 23 % des répondants vivant avec un handicap ont signalé avoir été victimes de harcèlement, comparativement à 14 % des autres employés. Vingt et un pour cent des répondants vivant avec un handicap ont déclaré avoir été victimes de discrimination, comparativement à 8 % des autres employés.



Deux personnes qui se serrent la main dans un bureau.

- Les PVH ne savent pas avec qui communiquer lorsqu'elles éprouvent un problème d'accessibilité.
- Les PVH craignent et ne sont pas à l'aise de faire part de leurs préoccupations au sujet des obstacles qu'ils rencontrent. Les questions relatives à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation sont une responsabilité de l'équipe des Relations de travail, dont l'objectif est parfois perçu comme étant de soutenir les gestionnaires plutôt que les employés.
- Les préjugés dans la gestion du rendement peuvent entraîner une diminution du nombre de promotions offertes aux PVH.
- Crainte de représailles. Les plaintes des PVH peuvent nuire à leur carrière.

### **Principales mesures prises par les cadres supérieurs**

- ✓ Financement pour l'embauche d'une ressource à temps plein et d'une ressource à temps partiel supplémentaire affectées à l'accessibilité.
- ✓ Soutien au CNEVH et accorder un budget de 6 500 \$ aux activités nationales.
- ✓ Envoi de différents messages aux employés, sur :
  - La collecte des résultats du premier Sondage national sur l'accessibilité, réalisé en mai 2022;
  - Un résumé du Plan d'accessibilité 2022-2025;
  - L'annonce de la nomination à titre de conseiller du roi d'un procureur du SPPC membre du CNEVH pour sa contribution à la profession juridique;
  - La publication du Plan d'accessibilité dans différents formats : version intégrale, résumé visuel accessible, version simplifiée accessible, version simplifiée en inuktitut et fichier audio en format MP3;
  - Le retour sur le lieu de travail, dont deux messages comportant une section spéciale consacrée aux mesures d'adaptation générales et individuelles en milieu de travail, pour :
    - Demander aux gestionnaires et aux employés de collaborer afin de trouver les mesures d'adaptation qui permettent d'instaurer les conditions favorables à la participation constructive de tous les membres d'une équipe;
    - Reconnaître que, pour diverses raisons, un grand nombre d'employés n'ont toujours pas avisé leur gestionnaire de leur handicap;



- Inviter les PVH à communiquer avec la dirigeante de l'accessibilité au SPPC, qui est responsable de fournir du soutien dans un cadre sûr;
- Inviter les superviseurs et les gestionnaires, qui sont responsables de mettre en œuvre des processus d'adaptation pour leurs employés vivant avec un handicap, à demander conseil à la dirigeante de l'accessibilité;
- Proposer aux employés vivant avec un handicap de remplir le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC afin de simplifier le processus lié à l'adaptation en milieu de travail, de lancer la conversation sur les obstacles au travail et de proposer des solutions visant à éliminer les obstacles cernés.

### **Principales mesures prises par le CAEDIA et le CNEVH – publications et messages**

- ✓ Envoi des messages suivants aux employés :
  - Un message transmis par un adjoint juridique du bureau régional de l'Ontario, membre du CNEVH, à l'occasion du Mois de la sensibilisation à l'autisme;
  - Un message transmis par un procureur du bureau régional de l'Ontario vivant avec un handicap pour souligner le Mois national de la sensibilisation au spina-bifida et à l'hydrocéphalie et conscientiser les employés à ce sujet;
  - Un message transmis par une adjointe en RH neurodivergente pour souligner le Mois de la sensibilisation au TDAH et le Mois de la sensibilisation aux troubles d'apprentissage;
  - Un message portant sur le réseau Infinité pour les fonctionnaires neurodivergents;
  - Un message pour souligner le Mois de la sensibilisation aux personnes handicapées autochtones.
- ✓ Envoi de communications quotidiennes avec des témoignages d'employés à l'occasion de la Semaine nationale de l'accessibilité (SNA) 2023, dont le thème était : « On ne sait pas ce qu'on ne sait pas, mais il y a une solution pour ça! ».

- ✓ Finalisation d'une proposition qui prévoit l'examen des mesures d'adaptation en milieu de travail pour les PVH et la création au SPPC d'un nouveau centre pour l'accessibilité en milieu de travail. La proposition a été approuvée le 6 novembre 2023.
- ✓ Mise à jour de la page Intranet consacrée à l'accessibilité et aux mesures d'adaptation pour y inclure toutes les coordonnées permettant de signaler les obstacles à l'accessibilité et de fournir de la rétroaction sur le Plan d'accessibilité.
- ✓ Rédaction et communication de lignes directrices internes sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'intention des superviseurs et des gestionnaires, afin de faciliter l'application des exceptions et le traitement des demandes de mesures d'adaptation dans le contexte du retour au travail.
- ✓ Mise à jour d'une brochure de recrutement sur la diversité et l'inclusion pour y inclure de l'information utile sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.
- ✓ Publication d'articles dans le bulletin interne « Dans les coulisses du SPPC » :
  - Un article rédigé par un employé qui a appris, il y a 25 ans, qu'il était atteint d'un astrocytome pilocytique, une tumeur cérébrale, et qui a dû subir des traitements pour la faire enlever;
  - Un article rédigé par un employé membre du CNEVH pour souligner le Mois de la sensibilisation à la dyslexie et conscientiser les employés à ce sujet;
  - Un article portant sur le lancement du nouveau Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité, permettant aux employés de fournir leur rétroaction de façon anonyme.

### **Principales mesures prises par le CAEDIA et le CNEVH – formations et activités en direct**

- ✓ Offre des trois activités suivantes, diffusées en direct :
  - Une première activité, visant à lancer la conversation sur la « sécurité psychologique », organisée à l'intention des superviseurs et des gestionnaires, lors de laquelle deux cadres supérieurs ont transmis leur savoir-faire et fait part de leur expérience;
  - Une deuxième activité organisée à l'intention de tous les employés, lors de laquelle un membre du CNEVH a fait part de ses réflexions sur sa

carrière, pendant une conférence, intitulée : « Ce que vous ne savez pas? Nous avons quelque chose à vous offrir »;

- Une troisième activité, à l'intention de tous les employés, organisée en collaboration avec le Comité régional sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA) de l'Alberta, en vue d'accroître la sensibilisation et la compréhension à l'égard de la neurodiversité, offerte par Tara Beaton, spécialiste de l'accessibilité et de la neurodiversité en milieu de travail.
- ✓ Offre de trois séances de formation sur le retour au travail aux superviseurs et aux gestionnaires. Les séances ont été animées par la dirigeante de l'accessibilité, la gestionnaire du programme de Santé et sécurité au travail (SST) et le gestionnaire des Relations de travail. Au total, 125 superviseurs et gestionnaires ont participé à la formation.
- ✓ Promotion des activités suivantes :
  - Deux activités en direct, organisées par le Comité régional sur l'EDIA de la Colombie-Britannique, animées par la conférencière invitée Gabrielle Peters et intitulées « Why you think what you think about disability » et « Being anti-ableist takes work » (en anglais seulement);
  - Des séances d'information sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC, organisées en septembre et en octobre 2023;
  - Une activité organisée le 31 octobre par le réseau Infinité, intitulée : « Perspectives dévoilées : Naviguer dans la neurodiversité en milieu de travail ».

### **Principales mesures prises par les RH**

- ✓ L'utilisation du guide et de l'outil sur l'atténuation des préjugés et obstacles en matière d'évaluation est obligatoire pour traiter tous les dossiers de dotation. Pour en faciliter l'accès, le « Guide relatif à l'évaluation des personnes handicapées » a été joint au document fourni lors d'un laboratoire d'apprentissage.
- ✓ Une conseillère en dotation est maintenant membre du Réseau d'ambassadeurs de l'évaluation accessible et a participé à de nombreuses séances traitant de l'atténuation et de l'évaluation des préjugés.
- ✓ Lorsque les conseillers en RH examinent les outils d'évaluation, ils tiennent toujours compte de la conception axée sur l'utilisateur.
- ✓ Les modèles d'annonce d'emploi ont été mis à jour de manière à utiliser une formulation qui est favorable aux PVH et aux demandes de mesures d'adaptation.

- ✓ Le SPPC a participé, avec un membre du CNEVH, au salon de l'emploi pour les étudiants et les nouveaux diplômés en situation de handicap qui s'est tenu à Ottawa, le 9 novembre 2023.
- ✓ Le modèle de la lettre d'offre a été revu pour y inclure de l'information sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et le rôle de la dirigeante de l'accessibilité. Le nouveau modèle est en cours d'approbation par la direction.
- ✓ Des discussions avec les CNE ont été entamées à l'égard de l'élaboration d'un cadre de gestion des talents et de planification de la relève. Des séances de consultation seront organisées une fois que le cadre aura été élaboré.
- ✓ De l'information sur l'importance de tenir compte des mesures d'adaptation a été incluse dans un message envoyé à tous les employés sur les évaluations de rendement de mi-année.
- ✓ Les documents d'accueil et d'intégration ont été mis à jour pour y inclure de l'information destinée aux superviseurs et aux gestionnaires, dans le but de répondre aux besoins des nouveaux employés en matière de mesures d'adaptation, ainsi qu'une note invitant les employés à communiquer avec la dirigeante de l'accessibilité s'ils ont besoin de support.
- ✓ De la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence a été offerte à deux occasions, en mai 2023.
- ✓ Deux séances sur les Services pour un milieu de travail sain et les Services alternatifs de résolution de conflits ont été offertes en novembre 2023.

**En cours d'élaboration:**

- ✓ Des travaux sont en cours pour mettre à jour les pratiques internes relatives à l'accueil et à l'intégration des employés, dans le but de soutenir les PVH et d'offrir du matériel de formation dans divers formats.

## Environnement bâti

---

À l'heure actuelle, nous ne connaissons pas tous les obstacles auxquels sont confrontés les employés dans l'environnement bâti, puisque nous n'avons pas été en mesure de réaliser une évaluation approfondie. L'unité de la Gestion des immeubles et des installations (GII) estime que ce pilier doit bénéficier d'une attention particulière et d'un financement spécifique afin d'éliminer les obstacles portés à notre attention. L'unité de la GII a fait savoir aux intervenants internes que tous les projets actuels et futurs de gestion des immeubles et des installations tiendront compte du plus grand nombre possible d'exigences en matière d'accessibilité, même si celles-ci ont déjà été prises en considération par le passé à l'étape de la conception des projets.



Cinq mains en cercle tenant des pièces d'un casse-tête.

Une demande de financement temporaire, qui nous aurait permis de mener des vérifications dans tous les bureaux régionaux du SPPC, a été refusée à l'automne.

La prochaine étape consiste, pour l'unité de la GII, à collaborer avec les gestionnaires des bureaux régionaux, le programme de SST et le CNEVH afin d'évaluer l'état de la situation actuelle sur place, dans tous les bureaux du SPPC. Le travail d'évaluation nous permettra de déterminer si les exigences en matière d'accessibilité peuvent ou pourront être prises en considération dans les projets en cours ou si elles devront faire l'objet de projets à part entière. Une fois le travail d'évaluation terminé, un plan opérationnel exhaustif sera élaboré en vue de cerner les priorités les plus urgentes et les objectifs à long terme et d'établir le calendrier des travaux à effectuer dans chacun des 33 bureaux.

### **Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2022-2023**

- Pour les employés qui éprouvent des difficultés avec l'environnement bâti, des modalités de travail adaptées doivent être prévues au cas par cas.
- Les salles de conférence ne sont pas entièrement accessibles.
- Les aires communes ne sont pas entièrement accessibles.

### **Principales mesures prises**

- ✓ La directrice des poursuites pénales a transmis un communiqué à l'ensemble des employés au sujet du retour sur le lieu de travail. Le communiqué portait sur la sensibilité aux produits fortement odorants, tels que les parfums, les shampooings et les détergents à lessive, qui peuvent déclencher des réactions

allergiques, comme les nausées, les vertiges, les maux de tête, les irritations cutanées, les difficultés respiratoires ou l'asthme.

- ✓ En mars 2023, la dirigeante de l'accessibilité, en collaboration avec la gestionnaire du programme de SST et le gestionnaire des Relations de travail, a offert aux superviseurs et aux gestionnaires trois séances de formation traitant du retour sur le lieu de travail. Au total, 125 superviseurs et gestionnaires ont pris part aux séances. Les séances de formation ont porté sur les mesures d'adaptation possibles pour les employés réintégrant le lieu de travail.
- ✓ Le 5 avril 2023, le CAEDIA et les RH (Relations de travail et programme de SST) ont diffusé les lignes directrices internes sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'intention des superviseurs et des gestionnaires afin de faciliter l'application des exceptions et le traitement des demandes de mesures d'adaptation dans le contexte du retour au travail.
- ✓ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, 12 employés ont communiqué avec la dirigeante de l'accessibilité pour demander la prise de mesures d'adaptation à l'égard de l'aménagement de leur poste de travail.

### **En cours d'élaboration**

- ✓ L'unité de la GII prévoit entreprendre l'évaluation des cuisines, salles de réunion/conférence et centre d'affaires de tous les bureaux régionaux.
- ✓ L'unité de la GII collabore avec les régions et cherche continuellement à obtenir de la rétroaction, notamment sur les leçons tirées de projets antérieurs, afin d'en discuter avec l'équipe.

## Technologies de l'information et des communications

Nous avons consacré nos efforts à la création d'une relation constructive avec les experts en la matière du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA). En outre, dans le but d'augmenter la satisfaction des employés, nous avons commencé à collaborer avec un spécialiste de la TI de notre organisation pour traiter les demandes de mesures d'adaptation. En raison d'un manque de ressources, nous n'avons pas fait de grands progrès à l'égard de ce pilier. Néanmoins, nous avons assisté les employés qui ont communiqué avec la dirigeante de l'accessibilité pour demander la prise de mesures d'adaptation, en répondant à leurs demandes le plus rapidement et le plus efficacement possible. Le renforcement de l'expertise interne et l'allocation de ressources suffisantes pour ce pilier demeureront prioritaires.



Ordinateur portable avec des liens Internet représentant différents types de technologies de l'information et de la communication.

Au cours de la dernière année, nous avons participé à dix séances d'information offertes dans le cadre du Programme d'AATIA et nous les avons consultés régulièrement par courriel pour traiter de différentes questions.

### **Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2022-2023**

- La prestation des services de TI pour les PVH peut parfois prendre du temps et requiert de multiples suivis.
- Les techniciens en TI ne sont pas équipés pour élaborer et offrir des solutions accessibles et inclusives.
- Manque de sensibilisation aux services et aux mesures d'adaptation offerts.
- Les réunions virtuelles ne sont pas pleinement accessibles.

### **Principales mesures prises par l'équipe de la TI**

- ✓ Élaboration d'un formulaire de rétroaction pour permettre aux employés de transmettre leurs commentaires de façon anonyme sur les obstacles à l'accessibilité ou sur la mise en œuvre du Plan d'accessibilité.
- ✓ Tenue d'essais adéquats pour évaluer l'utilisation du formulaire de rétroaction confidentiel par les PVH.

- ✓ Suivi de différentes demandes de mesures d'adaptation : installation hâtive de MS365 pour permettre à trois PVH d'utiliser les fonctions de dictée et de lecture à voix haute. Deux demandes pour l'utilisation d'un stylet intelligent sont en cours de traitement.
- ✓ Installation d'un microphone supplémentaire dans la salle 1218, du 160, rue Elgin, à Ottawa.
- ✓ Un technicien de la TI, membre du CNEVH, a offert de la formation individuelle aux premiers utilisateurs de MS365.
- ✓ Augmentation de la capacité relative à la réalisation d'essais. Trois employés de l'équipe de la TI (deux concepteurs et un contrôleur de l'accessibilité Web) se familiarisent avec les plugiciels de tiers.
- ✓ Évaluation de deux produits de TI, travail en vue de corriger les problèmes constatés et adaptation des exigences des essais en conséquence.
- ✓ Intégration de tests dans notre document d'acceptation pour utilisation future et création des cas de test nécessaires à mesure que nous progressons dans nos connaissances dans ce domaine.

### **Principales mesures prises par le CAEDIA et le CNEVH**

- ✓ Publication de renseignements sur Intranet en ce qui concerne :
  - La tenue de réunions virtuelles accessibles;
  - La façon pour les employés de désactiver les notifications de clavardage et de publication d'émoticônes pendant les réunions virtuelles.

### **En cours d'élaboration**

- ✓ Un nouveau processus sera élaboré pour faire en sorte que les demandes transmises au centre de services par les PVH soient désignées prioritaires.



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

Des améliorations importantes ont été apportées à ce pilier au cours de la dernière année. Nous reconnaissons que du travail devra s'effectuer quant à l'utilisation d'un langage clair dans toutes nos communications et que nous devons former nos employés à cet égard. Nous nous sommes joints à la Communauté de pratique des communications accessibles du gouvernement du Canada et espérons que cela nous permettra d'accroître la sensibilisation et de vaincre certains des obstacles cernés dans le Plan d'accessibilité.



Deux personnes debout, regardant une tablette, en train de discuter.

### **Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2022-2023**

- Les blocs-signatures ne sont pas accessibles.
- Les communications ne sont pas toutes compatibles avec les technologies de lecture à haute voix.
- Les employés n'apprécient pas l'importance d'utiliser un langage clair et simple dans les courriels.
- Les modèles et les publications de l'organisation ne sont pas accessibles. Les communications quotidiennes, comme les courriels, nécessitent également d'être normalisées pour faire en sorte qu'elles soient accessibles.

### **Principales mesures prises par le CAEDIA et le CNEVH**

- ✓ Communication d'information sur la création de blocs-signatures accessibles pendant la SNA 2023 et publication de renseignements sur Intranet.
- ✓ Création et publication :
  - D'un guide sur les pratiques et considérations relatives à l'accessibilité pour les employés sourds ou malentendants;
  - D'un document traitant des pratiques exemplaires pour la tenue de réunions virtuelles accessibles.

## **Principales mesures prises par le Groupe des communications**

- ✓ Publication d'un article dans « Dans les coulisses du SPPC », intitulé : « Cher lecteur, tu es important », pour renseigner les employés sur l'utilisation d'un langage clair.
- ✓ Publication sur Intranet des protocoles et des outils d'accessibilité pour les réunions.
- ✓ Rédaction du Rapport annuel 2022-2023 en langage clair. Nous avons réalisé des progrès en vue de simplifier le langage, habituellement plus complexe.
- ✓ Début d'utilisation d'un langage clair dans le cadre de la préparation :
  - « Dans les coulisses du SPPC », des annonces et des autres produits de communication interne;
  - Des communiqués et des réponses aux journalistes.
- ✓ Partage de ressources sur le langage clair avec les membres de l'équipe des communications afin que les tests en langage clair puissent être appliqués aux messages sortants.
- ✓ Réponses aux demandes d'information reçues dans la boîte de réception du SPPC en employant un langage clair.
- ✓ Mesures prises pour veiller à ce que les produits de communication publiés sur le site Web externe et les médias sociaux soient rédigés en langage clair.
- ✓ Rédaction en langage clair de la page du site Web du SPPC consacrée à la [Politique sur la rétroaction et les plaintes du public](#).
- ✓ Travail avec plusieurs clients internes afin de fournir une séance de formation de base sur la façon de rendre accessibles les présentations Word ou PowerPoint.
- ✓ Collaboration avec la Direction de l'audit interne et de l'évaluation afin d'élaborer une présentation accessible sur l'examen du recrutement des étudiants au programme de stage en droit.
- ✓ Collaboration avec l'équipe des TI pour élaborer une série de modules de formation accessible sur MS365.
- ✓ Conseils fournis à l'égard de la création de documents, de graphiques et de vidéos (transcriptions) accessibles.

- ✓ Élaboration d'un modèle accessible en format HTML pour les annonces du SPPC, transmises par la directrice des poursuites pénales.
- ✓ Lancement du nouveau site Intranet du SPPC (iNet) en tenant compte de l'accessibilité :
  - Création d'un concept moderne et personnalisé en fonction des modèles proposés sur le site Canada.ca;
  - Conception du site en mode plein écran pour que l'information soit facile à lire;
  - Élaboration d'une structure thématique, une structure organisationnelle et un moteur de recherche pour permettre aux employés de repérer rapidement l'information recherchée;
  - Ajout des pages en format HTML, dont les images sont assorties de descriptions et les abréviations, de texte de remplacement;
  - Contraste accentué pour faciliter la visibilité.
- ✓ Création et publication :
  - De l'information relative aux finances en format HTML;
  - Deux fiches-conseils des Communications en format HTML;
  - Les normes de service du SPPC en format HTML;
  - Un organigramme accessible en format HTML sur le site Intranet.

### **En cours d'élaboration**

- ✓ Préparer la mise à jour des modèles de communication pour garantir une accessibilité optimale.
- ✓ Prévoir de demander aux régions et aux services ministériels de fournir les modèles des documents dont ils se servent pour communiquer avec les Canadiens dans le but de les réviser en tenant compte de l'utilisation d'un langage clair.

## Acquisition de biens, de services et d'installations

Au cours de la dernière année, nous avons pris part aux réunions de la communauté de pratique des agents de changement pour l'approvisionnement accessible et échangé des ressources importantes avec le dirigeant principal des acquisitions du SPPC.

Nous avons récemment appris que le Centre de ressources et d'approvisionnement en produits accessibles offre des séances sur l'approvisionnement accessible dans le but de

renforcer la capacité et d'accroître la sensibilisation à cet égard. Nous allons collaborer avec le Centre dans le but de renforcer notre expertise.



Poignée de main devant un camion de livraison et des livreurs.


### **Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2022-2023**

- Les responsables de projet ou les responsables techniques n'ont pas suffisamment de formation ou de ressources pour comprendre comment intégrer l'accessibilité dans les conversations sur l'approvisionnement.
- Refus d'accès à l'équipement.
- L'équipe des acquisitions est responsable de jouer un « rôle de remise en question » pour veiller à ce que l'accessibilité soit prise en compte de façon significative dans toutes les demandes d'approvisionnement. Cependant, elle se sent mal outillée pour jouer ce rôle, car elle n'a pas suffisamment d'information ou de formation sur ce qui constitue une considération significative.

### **Principales mesures prises**

- ✓ Les membres de l'équipe responsable de l'approvisionnement ont accueilli avec enthousiasme la version finale du formulaire d'accessibilité, qui remplace officiellement le formulaire de justification sur l'inclusion des critères d'accessibilité dans les approvisionnements de Services publics et Approvisionnement Canada. Le dirigeant principal des acquisitions a confirmé qu'il était disposé à être responsable de l'outil.
- ✓ L'équipe responsable des acquisitions a commencé à traiter des questions d'accessibilité de manière plus systématique lorsqu'elle discute avec les clients,

et ce dès le début du processus d'approvisionnement, plutôt qu'à l'étape finale de l'élaboration des contrats.

- ✓ Lors de la récente discussion sur la demande de renseignements pour l'équipe du projet Amicus, le dirigeant principal des acquisitions a insisté sur l'exigence de mettre en place une « solution accessible », afin de mieux définir les exigences du système en matière d'accessibilité. Cela révèle que, contrairement à ce qui avait été constaté précédemment, l'équipe responsable des acquisitions est plus à l'aise et mieux informée.
- 

## Conception et prestation de programmes et de services

Dans le Plan d'accessibilité 2022-2025, nous avons examiné les problèmes d'accessibilité relatifs au Programme national de recouvrement des amendes (PNRA), qui offre des services aux Canadiens. Une nouvelle solution de paiement en ligne, conçue aux fins du recouvrement des amendes fédérales, a été lancée en 2023, et quatre employés vivant avec un handicap ont eu l'occasion d'examiner et de mettre à l'essai le portail avant que celui-ci ne soit rendu accessible au public. Un seul obstacle a été cerné, et des travaux sont en cours pour l'adresser.



Bloc-notes et stylo sur un ordinateur portable

### Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2022-2023

- Pour un employé non voyant utilisateur d'un lecteur d'écran, le nouveau portail du PNRA n'était pas très convivial.

### Principale mesure prise

- ✓ Discussions en cours avec le gestionnaire intérimaire des Solutions d'affaires pour trouver une voie à suivre. Les mesures possibles pour 2023-2024 sont notamment les suivantes :
  - Mener d'autres essais auprès d'un groupe de discussion formé d'utilisateurs de lecteurs d'écran dans le but de régler les problèmes auxquels ceux-ci sont confrontés lorsqu'ils naviguent sur le portail;
  - Consulter le Groupe des communications pour confirmer que les essais d'accessibilité ont déjà été mis en œuvre relativement au portail et déterminer les prochaines étapes;
  - Discuter avec le gestionnaire intérimaire des Solutions d'affaires pour fixer le calendrier des travaux visant à écarter l'obstacle soulevé.

## Transport

Chaque jour, les procureurs et les parajuristes doivent utiliser différents moyens de transport pour se présenter au tribunal, se rendre auprès des organismes d'enquête avec lesquels ils travaillent ou encore aller à la rencontre de témoins dans divers endroits du pays.

### Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2022-2023

- En régions éloignées (p. ex., dans le Nord), les déplacements sont souvent longs et difficiles et les contraintes financières exigent le respect de lignes directrices rigoureuses : location d'un véhicule et déplacement tôt le matin de la comparution au tribunal. Il s'agit d'une situation pouvant engendrer du stress pour les PVH qui doivent s'adapter au système de guidage d'un nouveau véhicule. En outre, les personnes neurodivergentes peuvent avoir plus de difficulté à s'adapter au changement.



Différents moyens de transport; des voitures et un autobus

### Mesure prise par le CNEVH

- ✓ Préparation d'une communication à l'intention de tous les employés dans le but de leur expliquer la Directive sur les voyages. Inviter les PVH à rendre compte de tous leurs besoins particuliers dans leurs demandes de voyage, y compris les restrictions alimentaires, la nécessité de voyager avec un animal d'assistance ou les incapacités. On invitera les personnes à mobilité réduite ou ayant une déficience cognitive ou sensorielle à consulter le guide à l'intention des personnes handicapées, intitulé : « [Soyez maître de votre voyage](#) », qui renferme de l'information sur les services accessibles, ainsi que des conseils sur la préparation des voyages et la façon de surmonter les obstacles potentiels.

## Consultations

---

En 2023, des réunions ont été organisées mensuellement avec le Conseil national des employés vivant avec un handicap (CNEVH), sauf en juillet et en août.

Le CNEVH compte aujourd'hui 20 membres, répartis d'un bout à l'autre du pays. Les membres sont issus de différents groupes professionnels, et un vaste éventail de handicaps sont représentés au sein du Conseil. En 2023, le CNEVH a conçu un programme quotidien dans le cadre de la SNA et a préparé plusieurs communications et activités pour sensibiliser les employés et créer une culture d'appartenance.

Une consultation spéciale a été organisée le 18 octobre 2023 pour discuter des obstacles au transport. Le Plan d'accessibilité 2022-2025 a été mis à jour en conséquence.

Les membres du CNEVH ont été consultés dans le cadre de la préparation du présent rapport d'étape. Ils ont également été invités à commenter la première ébauche du Rapport d'étape, tout comme l'ont été les gestionnaires et les directeurs ayant participé à l'élaboration du Plan d'accessibilité.

Une réunion spéciale du CNEVH a été organisée le 1<sup>er</sup> novembre 2023 pour discuter du Rapport d'étape. Les commentaires formulés par les membres ont été directement intégrés au présent rapport. Les membres étaient satisfaits des progrès accomplis. L'un des membres a demandé qu'on intègre au Rapport d'étape les données sur la promotion des PVH au sein de l'organisation. Un autre membre a mentionné que l'équipe des TI avait consulté les PVH en ce qui concerne le projet Amicus. Finalement, un membre a proposé de reformuler et de mieux contextualiser la conclusion du présent rapport en ce qui a trait à la déclaration volontaire des PVH.



## Rétroaction

---

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

- La dirigeante de l'accessibilité n'a reçu aucun commentaire sur :
  - La façon dont le SPPC met en œuvre son plan d'accessibilité national;
  - Les obstacles que peuvent rencontrer les personnes qui font affaire avec l'organisation.
- Elle a reçu des demandes de la part de 17 superviseurs et gestionnaires.
- Elle a reçu des commentaires par téléphone, par courriel ou lors de réunions virtuelles, de la part de 28 employés vivant avec un handicap au sujet des obstacles auxquels ceux-ci sont confrontés au sein de l'organisation. Les discussions ont rapidement fait l'objet d'un suivi afin de répondre aux besoins des employés en matière de mesures d'adaptation générales et individuelles en milieu de travail.
- Au cours des réunions virtuelles, les employés ont cerné les obstacles auxquels ils font face au travail et au niveau de la culture organisationnelle. La dirigeante de l'accessibilité a collaboré avec les employés et les intervenants internes afin d'éliminer les obstacles cernés et de répondre aux besoins des employés.
  - Huit PVH ont eu besoin de support relativement à l'adoption d'un régime de travail souple;
  - Douze PVH ont eu besoin de support pour aménager leur bureau ou poste de travail :
    - Une PVH souhaitait que la qualité de l'air de son lieu de travail soit évaluée;
    - Une PVH souhaitait l'installation d'ouvre-portes automatiques sur son lieu de travail;
    - Deux PVH souhaitaient qu'on leur réserve l'utilisation d'un bureau fermé;
    - Sept PVH souhaitaient obtenir de l'équipement ergonomique ou informatique supplémentaire;
    - Une PVH souhaitait que l'on revoie le plan d'évacuation mis en place pour sa région.
  - Huit PVH neurodivergentes ont demandé la prise de différentes mesures de soutien et d'adaptation.

Les discussions privées avec les PVH ont permis de recueillir de l'information importante au sujet de la culture organisationnelle. Au cours de la dernière année, toutes les communications et les activités de formation ont été adaptées pour répondre aux préoccupations des PVH.

En outre, la rétroaction obtenue a été rendue anonyme et prise en considération dans le cadre des discussions avec les intervenants internes en vue de la planification d'activités ciblées visant à éliminer et éviter les obstacles associés à chacun des piliers du Plan d'accessibilité.

## Conclusion

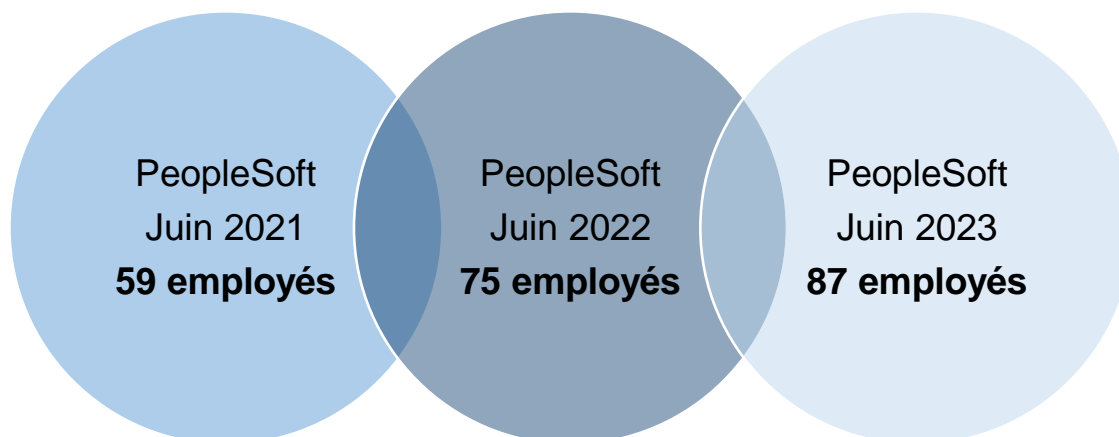
---

L'accessibilité est une priorité au SPPC. Nous nous efforçons de construire une organisation où chaque employé y trouve sa place.

Nous sommes ravis d'avoir pu constater l'accroissement du nombre d'employés qui estiment pouvoir déclarer volontairement et en toute sécurité leur appartenance au groupe des PVH dans PeopleSoft. Néanmoins, beaucoup de travail reste à faire. Au total, 134 employés ont déclaré de façon anonyme leur appartenance au groupe des PVH dans le cadre de notre sondage de 2021, alors que 87 employés l'ont fait de façon officielle dans PeopleSoft. Par conséquent, cela signifie que 47 employés dissimulent toujours leur handicap et peuvent être en difficulté au travail, faute de pouvoir bénéficier des mesures d'adaptation dont ils auraient besoin pour s'épanouir.

Grâce à la récente mise à jour des valeurs du SPPC, à l'utilisation d'une formulation plus inclusive dans les annonces d'emploi et à la création d'un nouveau centre d'accessibilité en milieu de travail, nous sommes convaincus que l'organisation est en voie d'offrir un milieu de travail plus inclusif aux PVH. À la suite de l'annonce de la fonction publique relativement à l'embauche de 5 000 PVH d'ici 2025, nous espérons que les solutions que nous adoptons permettront aux PVH de se sentir à l'aise et entièrement elles-mêmes au travail et de demander la prise des mesures d'adaptation dont elles ont besoin.

### MISE À JOUR SUR LA DÉCLARATION VOLONTAIRE AU SPPC



En juin 2021, 59 employés avaient déclaré volontairement leur appartenance au groupe des PVH dans PeopleSoft; un chiffre qui est passé à 75 en juin 2022, puis à 87 en juin 2023.