



Plan d'accessibilité

2026-2028



Canadian Space
Agency

Agence spatiale
canadienne

Canada



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada représenté par
la ministre de l'Industrie et ministre responsable de Développement économique Canada
pour les régions du Québec, 2025
Numéro de catalogue : ST96-24F-PDF
ISSN 2818-9078





Plan d'accessibilité 2026-2028

Message de la présidente et des vice-présidents	4
Message des co-champions	5
Résumé exécutif	6
Introduction	10
A. Renseignements généraux	10
B. Domaines d'intérêt	11
1. Emploi	11
2. Environnement bâti	15
3. Technologies de l'information et de la communication	18
4. Communications, autres que les technologies de l'information et des communications	22
5. L'acquisition de biens, de services et d'installations	25
6. La conception et la prestation de programmes et services	27
7. Transport	30
8. Culture organisationnelle	31
C. Consultations	34
Approche consultative	34
Résultats des consultations	35
Sondage en ligne	35
Annexe A : Exemples de différents types d'handicaps	37





Message de la présidente et des vice-présidents

Nous sommes heureux de présenter le Plan sur l'accessibilité 2026–2028 de l'Agence spatiale canadienne, qui s'inscrit dans la continuité du plan 2023–2025 et témoigne de notre engagement à bâtir un milieu de travail plus inclusif, équitable et accessible pour toutes et tous.

L'ambition d'un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040 est audacieuse, mais elle reflète parfaitement l'essence même de notre mission à l'Agence : viser loin, rêver grand et réaliser ce qui semblait autrefois hors de portée.

Ce plan a été conçu avec et pour les personnes en situation d'handicap, à la suite de consultations significatives auprès des employés de l'ASC, des membres du Réseau sur l'accessibilité, de champions et championnes, d'experts et d'expertes, ainsi que de nombreux collègues engagés au sein de l'organisation. Le principe fondamental du « Rien pour nous sans nous » a guidé chaque étape de l'élaboration de ce plan. Nous sommes sincèrement reconnaissants envers tous ceux et celles qui ont partagé leurs idées, leurs réflexions éclairées et leurs convictions avec honnêteté.

Tout au long de ce processus, un message s'est imposé : l'accessibilité est une responsabilité partagée. Elle ne se limite pas à des normes ou des obligations légales, elle repose sur un changement de culture. C'est un engagement continu à reconnaître et à valoriser les talents uniques de chaque personne, dans toute leur diversité.

En tant que collègues, faisons preuve d'empathie. Prenons le temps d'écouter les personnes en situation de handicap et de comprendre ce qu'elles vivent au quotidien. Grâce à l'ouverture d'esprit, à la créativité et à la souplesse, nous pouvons trouver des moyens concrets de soutenir les personnes ayant des besoins variés.

Comme dans toute mission spatiale réussie, le progrès repose sur la contribution de toutes et tous. Le Plan sur l'accessibilité 2026–2028 poursuit les efforts amorcés en 2023, consolide les progrès accomplis et réaffirme notre volonté d'aller encore plus loin. Il offre un cadre d'action collective, fondé sur nos valeurs et notre volonté commune de faire mieux.

Nous croyons fermement qu'un milieu de travail inclusif est un milieu plus fort, plus innovant et plus humain. Ce plan trace la voie vers un avenir où toutes les personnes à l'ASC peuvent s'épanouir pleinement, sans obstacle.

Ensemble, poursuivons avec détermination ce parcours ambitieux vers un milieu véritablement accessible, pour aujourd'hui et les générations futures.

Lisa Campbell, présidente

Jean-Claude Piedboeuf, vice-président principal Programmes spatiaux

Stéphanie Durand, vice-présidente, Politiques, communications et planification stratégique

Josée Saint-Marseille, vice-présidente int., Stratégie corporative et innovation, et dirigeante principale des finances





Message des co-champions

Nous sommes fiers de vous présenter ce deuxième Plan d'accessibilité de notre ministère. Bien que nous ne soyons pas les auteurs de ce plan, nous avons eu le privilège d'y contribuer activement, aux côtés des membres de notre réseau de l'accessibilité, de collègues de tous horizons et de nombreux partenaires engagés. Que ce soit lors des consultations, par la mobilisation autour du premier plan ou à travers nos actions de sensibilisation, nous avons eu à cœur de faire rayonner les priorités et les valeurs de l'accessibilité dans notre milieu de travail.

Nous avons vu, au fil des mois, des gestes concrets prendre vie : des collègues ont participé avec enthousiasme à la clinique d'apprentissage de la langue des signes du Québec, d'autres ont pris part à la visite immersive en fauteuil roulant pour mieux comprendre les défis d'accessibilité de nos lieux de travail. Plusieurs ont visité nos kiosques lors des sessions d'accueil ou de la Semaine nationale des personnes handicapées, ou encore fait la découverte du Passeport pour l'accessibilité, un outil que nous avons eu le plaisir de promouvoir. Et chaque fois, vous étiez au rendez-vous.

Ces moments partagés nous rappellent qu'au-delà des politiques et des engagements, c'est l'humain qui fait avancer les choses. Ce que nous avons accompli ensemble est remarquable et, pourtant, nous savons que ce n'est qu'un début. La mobilisation que nous avons constatée dans la dernière année est une source d'inspiration et une preuve que le changement culturel est bien en marche.

Notre rôle de champions nous donne la chance de côtoyer des personnes en situation de handicap et des alliés formidables, rassemblés dans le réseau de l'accessibilité. Leur ouverture, leur résilience et leur désir de faire une différence sont profondément inspirants. Ils nous rappellent, chaque jour, l'importance de créer un espace où chacun peut être pleinement soi-même, sans masque ni compromis, et contribuer à la hauteur de son potentiel.

Dans l'esprit du Plan d'accessibilité du gouvernement du Canada, et en cohérence avec les engagements du discours du Trône, nous poursuivons notre engagement à favoriser un milieu de travail où la participation pleine et égale de toutes et tous est non seulement possible, mais valorisée. À l'Agence spatiale canadienne, nous voulons bâtir un environnement exemplaire, où les barrières sont activement démantelées, et où l'inclusion est vécue, pas seulement annoncée.

Ce nouveau plan est une étape importante. Il envoie un message clair : à nos nouveaux employés, à celles et ceux qui souhaitent rejoindre l'Agence, ou encore à ceux qui, peut-être pour la première fois, trouvent le courage d'être pleinement eux-mêmes au travail. Vous êtes les bienvenus, vous êtes attendus, et vous avez votre place ici.

Continuons ensemble à bâtir un avenir où l'accessibilité est une évidence.

Janin Huard et Caroline Leblanc

Co-champions de l'accessibilité pour l'Agence spatiale canadienne





Résumé exécutif

L'ASC s'engage à faire progresser l'accessibilité et à favoriser un milieu de travail inclusif et exempt d'obstacles, où tous les employés peuvent participer pleinement. Conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et à la vision du gouvernement du Canada d'un pays sans obstacle d'ici 2040, le présent Plan d'accessibilité (2026–2028) décrit les objectifs stratégiques de l'Agence, les mesures prévues et les mécanismes de responsabilisation visant à repérer, éliminer et prévenir les obstacles dans l'ensemble de ses opérations.

S'appuyant sur les réalisations et les leçons tirées du Plan d'accessibilité précédent (2022–2025), ce plan intègre les commentaires des employés, les consultations et les données des sondages afin d'assurer que l'accessibilité soit intégrée dans les politiques, les programmes, les services et la culture de l'ASC. Il reflète le principe du « Rien sans nous », garantissant que les personnes en situation de handicap participent directement à l'élaboration des initiatives en matière d'accessibilité.

Approche de gouvernance et de consultation

L'ASC a mis sur pied un groupe de travail multidisciplinaire sur le Plan d'accessibilité, coordonné par la Direction des Ressources humaines, chargées d'orienter l'élaboration et la mise en œuvre du plan. Le groupe comprend des employés en situation de handicap, des représentants de divers secteurs et le champion de l'accessibilité, assurant que des perspectives et des expertises variées éclairent les décisions.

Les consultations ont inclus :

- Un sondage interne accessible (juin-septembre 2024), auquel ont participé 43 personnes, dont 93 % s'identifient comme personnes en situation de handicap.
- Des groupes de discussion en anglais et en français pour les employés en situation de handicap.
- Un examen et des commentaires du Réseau d'accessibilité, des co-champions de l'accessibilité et du comité de direction.
- Une analyse du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2024 pour cerner les tendances liées à l'inclusion, à l'équité et au bien-être.

L'ASC continuera de publier des rapports annuels d'étape (2026 et 2027), conformément à la LCA, en intégrant les commentaires des employés et en mettant à jour les progrès grâce à l'outil de suivi de l'accessibilité.

Résumé des principaux domaines prioritaires

1. Emploi

Objectif : créer des possibilités d'emploi équitables et un environnement de travail inclusif permettant aux personnes en situation de handicap de s'épanouir tout au long du cycle d'emploi.





Constatations clés : des obstacles persistent dans le recrutement, l'accommodement et la sensibilisation. Les employés ont souligné des défis liés au processus d'accommodement, à l'accessibilité des offres d'emploi et au manque de sensibilisation des gestionnaires d'embauche.

Mesures :

- Intégrer l'accessibilité dans les processus de dotation et d'intégration.
- Former les gestionnaires d'embauche aux pratiques de recrutement inclusives.
- Améliorer les procédures et outils d'accommodement, notamment le Passeport d'accessibilité au milieu de travail.
- Renforcer la collecte de données sur la représentation et la rétention.

2. Environnement bâti

Objectif : assurer que toutes les installations de l'ASC soient physiquement accessibles aux employés et aux visiteurs.

Constatations clés : des obstacles physiques existent au Centre spatial John-H.-Chapman et dans d'autres lieux, notamment en ce qui concerne le stationnement, les portes, la signalisation et les salles de réunion.

Mesures :

- Mener des audits réguliers d'accessibilité et mettre en œuvre des améliorations fondées sur les principes de conception universelle.
- Mettre à jour les procédures d'évacuation et d'urgence en y intégrant des considérations liées à l'accessibilité.
- Collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour assurer la conformité aux normes fédérales d'accessibilité.

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

Objectif : veiller à ce que les outils, systèmes et technologies numériques de l'ASC soient accessibles à tous les employés.

Constatations clés : malgré les progrès, des problèmes d'accessibilité persistent concernant la compatibilité des logiciels, le formatage des documents et certaines plateformes numériques.

Mesures :

- Mettre en œuvre des tests d'accessibilité pour tout nouveau système ou application TIC.
- Offrir de la formation sur la création de documents accessibles et les pratiques numériques exemplaires.
- Collaborer avec Services partagés Canada pour assurer l'acquisition de solutions TIC accessibles.

4. Communications

Objectif : rendre les communications internes et externes accessibles, inclusives et conformes aux normes d'accessibilité du gouvernement du Canada.

Constatations clés : certains employés éprouvent des difficultés à accéder à du matériel de



communication, particulièrement ceux ayant des limitations sensorielles ou cognitives.

Mesures :

- Adopter des normes de langage clair et de mise en forme accessible.
- Offrir une formation aux employés des Communications.
- Assurer l'accessibilité du contenu Web, des publications et des événements.
- Promouvoir des campagnes de sensibilisation à l'accessibilité dans toute l'organisation.

5. Approvisionnement

Objectif : intégrer de façon systématique les considérations d'accessibilité dans toutes les activités d'approvisionnement.

Constatations clés : les processus d'approvisionnement n'évaluent pas toujours les critères d'accessibilité ou n'exigent pas la prestation de produits accessibles.

Mesures :

- Intégrer des critères d'accessibilité aux modèles et processus d'approvisionnement.
- Former les agents d'approvisionnement sur les exigences de la LCA.
- Sensibiliser les fournisseurs aux produits et services accessibles.

6. Conception et prestation des programmes et services

Objectif : assurer que tous les programmes et services de l'ASC soient accessibles aux employés, intervenants et partenaires.

Constatations clés : les programmes ne tiennent pas toujours compte de l'accessibilité dès la conception, ce qui entraîne des mesures réactives plutôt qu'une inclusion proactive.

Mesures :

- Intégrer des évaluations des impacts sur l'accessibilité dans la conception des programmes.
- Offrir de la formation aux gestionnaires de programmes.
- Collaborer avec d'autres organisations gouvernementales pour partager les pratiques exemplaires.

7. Transport

Objectif : repérer et éliminer les obstacles liés aux déplacements professionnels et au stationnement pour les employés de l'ASC.

Constatations clés : parmi les enjeux figurent la réticence à demander un stationnement accessible temporaire et l'absence d'outils pour aider les gestionnaires à soutenir les arrangements de déplacement accessibles.

Mesures :

- Réévaluer et améliorer le processus de stationnement temporaire (2026).
- Élaborer une trousse d'outils pour les gestionnaires portant sur les solutions de transport accessible (2027).



8. Culture organisationnelle

Objectif : renforcer la sensibilisation, la confiance et l'inclusion en matière d'accessibilité dans l'ensemble de l'organisation.

Constatations clés : les résultats des sondages révèlent des écarts entre les employés avec et sans handicap concernant la confiance envers la gestion, la santé psychologique et l'inclusion au travail. Certains employés hésitent à divulguer un handicap par crainte de stigmatisation ou de discrimination.

Mesures :

- Intensifier les campagnes de sensibilisation (p. ex. : « Le saviez-vous? », Semaine nationale de l'accessibilité).
- Offrir une formation obligatoire sur l'accessibilité et l'inclusion à tous les employés.
- Intégrer des objectifs d'accessibilité dans les cadres de leadership et les évaluations du rendement.
- Soutenir les réseaux et groupes d'affinité des employés (p. ex. : Réseau d'accessibilité, Réseau de santé mentale, parents d'enfants ayant des besoins particuliers).

Responsabilité et amélioration continue

L'ASC s'engage à maintenir une responsabilisation rigoureuse grâce à une gouvernance structurée et à des rapports transparents. Les progrès seront suivis et documentés par :

- Les rapports annuels d'étape (2026 et 2027).
- Des mises à jour régulières au Réseau d'accessibilité et au groupe de travail.
- Le suivi des mesures dans l'outil de suivi de l'accessibilité.
- Une consultation continue des employés en situation de handicap afin d'évaluer l'impact et de repérer les obstacles émergents.



Introduction

« Un handicap n'est que l'ombre d'une force. L'astuce consiste à recueillir la force tout en s'accommodant de son coût ». Cette citation d'un employé en situation de handicap de l'Agence spatiale canadienne (ASC) souligne l'importance et la valeur de s'efforcer de rendre notre lieu de travail inclusif et accessible à tous. Le premier plan triennal d'accessibilité de l'ASC vise à créer les conditions pour que les employés en situation de handicap de l'ASC soient soutenus et capables de contribuer à leur plein potentiel.

Pour aider à atteindre l'objectif du gouvernement du Canada d'un pays sans obstacle d'ici 2040, la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA) et ses [règlements](#) exige que tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral publient et soumettent un plan d'accessibilité triennal au commissaire à l'accessibilité d'ici le 31 décembre 2025, ainsi que les rapports d'avancement annuels ultérieurs. Le plan d'accessibilité 2026-2028 de l'ASC comprend les sections suivantes (comme l'exigent les règlements de la LCA) :

- A. Renseignements généraux
- B. Domaines d'intérêt qui couvre les huit domaines d'intérêt obligatoires (Remarque : un domaine d'intérêt supplémentaire est inclus dans ce plan pour s'aligner sur la [Stratégie d'accessibilité pour la fonction publique du Canada](#), qui comprend une priorité sur la culture et la confiance en matière d'accessibilité.
- C. Consultations

La LCA définit un obstacle comme 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. La LCA propose également une nouvelle définition de handicap, qui est désormais définie comme toute déficience, notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, tout trouble d'apprentissage ou de la communication, ou toute 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 (voir l'annexe A pour une liste des différents types de handicaps).

A. Renseignements généraux

Fonctionnaire désigné

Janin Huard, directeur exécutif par intérim, Ressources humaines

Coordonnées





Demander une copie du plan d'accessibilité dans un format alternatif et/ou demander une copie de la description du processus de rétroaction dans un autre format. De plus, veuillez utiliser les mêmes coordonnées pour fournir une rétroaction.

6767 route de l'Aéroport
Arrondissement de Saint-Hubert
Longueuil, Québec
J3Y 8Y9
accessibilite-accessibility@asc-csa.gc.ca
Téléphone : 450-926-4800
Fax : 450-926-4352

B. Domaines d'intérêt

1. Emploi

Objectif

Les employés et les chercheurs d'emploi en situation de handicap ont un accès accru aux possibilités d'emploi et d'avancement dans un environnement où leurs besoins en matière d'adaptation sont pris en compte tout au long du processus d'embauche et dans le milieu de travail. Ils se sentent ainsi à l'aise, valorisés et en mesure de contribuer à leur plein potentiel, tout en considérant l'ASC comme un employeur de choix.

Situation actuelle

L'ASC atteint actuellement sa cible de disponibilité au sein de la population active (DPA) pour les personnes en situation de handicap. Plusieurs initiatives sont déjà en cours afin de maintenir cette représentation et de renforcer davantage l'accessibilité tout au long de la relation d'emploi :

- Les gestionnaires doivent examiner tous les outils de recrutement afin d'éliminer les obstacles et les préjugés touchant les personnes en situation de handicap.
- Tous les employés responsables du recrutement doivent suivre une formation sur la sélection exempte de biais, et les comités de sélection devraient refléter la diversité des candidats.
- Un nouveau plan de recrutement sur trois ans (prévu pour la fin de 2025 ou le début de 2026) soutiendra l'embauche d'un plus grand nombre de personnes en situation de handicap, avec la contribution du Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité de l'ASC (CCMED).
- Les gestionnaires peuvent embaucher des étudiants en situation de handicap par l'intermédiaire de programmes de la CFP, tels que le projet pilote de recommandation de nom précis et les stages fédéraux.
- Un nouvel outil de données aide les gestionnaires à suivre la représentation et à prendre des décisions d'embauche et de promotion équitables et éclairées.



Le modèle actuel d'accommodement en milieu de travail à l'ASC demeure décentralisé vers les gestionnaires. Le Centre des mesures d'adaptation en milieu de travail (CMA) agit à titre de facilitateur neutre afin de soutenir les employés et les gestionnaires dans la compréhension claire de leurs rôles, responsabilités, droits et obligations. Le CMA les accompagne tout au long des étapes du processus [Les Fondements - Obligation d'adaptation : rôles et responsabilités](#) : pour assurer une mise en œuvre efficace et équitable des mesures d'adaptation.

En 2025, le CMA a connu plusieurs avancées notables, notamment :

- Le nouveau formulaire de plan d'adaptation en milieu de travail remplace l'ancienne version. Il met l'accent sur l'élimination des obstacles et la promotion de la collaboration, tout en recommandant l'utilisation du Passeport d'accessibilité du GC pour les mesures d'adaptation en milieu de travail.
- Un guide d'une page sur l'obligation d'accommodement simplifie la formation et sera disponible sur l'intranet d'ici le début de l'année 2026.
- Le Passeport d'accessibilité numérique (lancé à l'automne 2025) facilite les discussions et la gestion des besoins en matière d'adaptation entre les employés et les gestionnaires, quel que soit l'endroit où ils se trouvent.

Suivi des actions de l'année 3

- L'équipe des RH présente son plan annuel et son rapport d'avancement au Réseau pour l'accessibilité afin d'obtenir des commentaires et des mises à jour.
- L'équipe EDI (équipe, diversité, inclusion), en collaboration avec le Centre des mesures d'adaptation en milieu de travail (CMA), soutient et promeut le Passeport d'accessibilité en milieu de travail du GC, en participant à des réunions et des séances d'information à l'échelle du gouvernement pour partager les meilleures pratiques.
- En 2025, les gestionnaires et les employés ont reçu une formation et des démonstrations sur le Passeport, avec des ressources et une boîte de courriels dédiée disponibles pour le soutien.
- Les modules sur l'accessibilité continuent d'être proposés lors des sessions de formation en RH destinées aux gestionnaires, dans les deux langues officielles.
- La troisième année de la stratégie de recrutement a été achevée en mai 2025, et un nouveau plan triennal sera élaboré en 2026.
- La sensibilisation et la formation à l'accessibilité se poursuivent à travers des événements, des sessions et des ressources en ligne afin de promouvoir l'inclusion au sein de l'organisation.

Rétroaction

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) 2024





Les employés en situation de handicap ont signalé des taux plus élevés de barrières que ceux sans handicap :

- Conflit travail-vie personnelle : 66 % des employés en situation de handicap (contre 51 %)
- Accès limité à la formation : 36 % (contre 26 %)
- Discrimination : 37 % (contre 21 %)
- Problèmes d'accessibilité : 38 % (contre 11 %)
- Problèmes d'accommodement : 55 % (contre 16 %)
- Opportunités de promotion limitées : 38 % (contre 31 %)
- Satisfaction vis-à-vis des accommodements : 75 % (contre 85 %)
- Soutien des superviseurs pour le travail flexible : 93 % (contre 92 %)
- Croyance que l'ASC favorise la diversité : 82 % (contre 84 %)

Sondage interne sur l'accessibilité 2024

- Barrières liées au personnel : 27 % ont rencontré des obstacles (liés aux qualifications et aux processus complexes).
- Barrières à la promotion : 32 % ont rencontré des obstacles (accessibilité, accommodement et formation).
- Demandes d'accommodement (au cours de l'année écoulée) : 49 % ont demandé des accommodements : 29 % très satisfaits, 38 % assez satisfaits.
 - Problèmes signalés : processus long, communication et besoin de soutien personnalisé.
- Satisfaction vis-à-vis du soutien en milieu de travail : 47 % entièrement satisfaits, 21 % modérément, 32 % peu ou pas du tout.
- Connaissance du processus d'accommodement : 63 % disposent d'informations suffisantes (37 % ont besoin d'orientations et de contacts plus clairs).
- Expérience d'intégration : 68 % n'ont rencontré aucun problème ; des améliorations sont nécessaires pour la formation, la clarté des rôles et l'adaptation de l'espace de travail.
- Connaissance du Passeport d'accessibilité en milieu de travail : 70 % connaissent sa mise en œuvre (décembre 2024).

Consultations internes avec les employés en situation de handicap

Celles-ci ont révélé que le recrutement basé sur les compétences sociales peut désavantager les candidats neurodivergents dont les modes de communication diffèrent. Le Passeport d'accessibilité facilite le début des discussions sur les accommodements, mais le processus pour obtenir du soutien est souvent lent, incohérent et parfois répétitif. Certains employés ont indiqué que leurs besoins étaient satisfaits rapidement, tandis que d'autres ont dû formuler des demandes répétées ou se sont sentis ignorés. Les réévaluations fréquentes ont donné l'impression à certains que leurs besoins n'étaient pas considérés comme permanents. Les employés ont également noté que les solutions proposées ne répondent pas toujours aux besoins individuels et qu'ils ne sont pas toujours consultés. Beaucoup s'inquiètent de changer d'équipe ou de rôle, craignant de devoir recommencer le processus d'accommodement à chaque fois.



Obstacles identifiés

- Certains critères d'évaluation et de nomination reposent sur des habiletés sociales, ce qui peut constituer un obstacle pour certaines personnes, notamment celles dont le mode de fonctionnement diffère des normes conventionnelles.
- Processus d'accommodation parfois long et complexe.

Cibles visées

- L'ASC vise à atteindre ou dépasser les objectifs de représentation des personnes en situation de handicap dans la main-d'œuvre d'ici décembre 2028.
- Les résultats de l'enquête sur l'équilibre travail-vie personnelle, l'accès à la formation, la discrimination et les accommodements s'amélioreront d'ici 2028 par rapport à 2024.
- Garantir un recrutement accessible et inclusif ainsi que des postes adaptés pour les employés et les candidats en situation de handicap.
- Maintenir des outils et des processus facilitant les demandes d'accommodement et soutenant un milieu de travail flexible et inclusif.
- Promouvoir le Passeport d'accessibilité par la formation et la communication afin que l'ASC soit reconnue comme un employeur de choix pour les personnes en situation de handicap.

Actions

Année 1 (janvier - décembre 2026)

- Maintenir ou dépasser la représentation des employés en situation de handicap au sein de l'ASC.
- Passer en revue les outils et systèmes de dotation (offres d'emploi, évaluations, lettres d'offre et conditions d'emploi) afin de garantir l'accessibilité.
- Créer un processus standard pour les demandes d'accommodement lors de la dotation et fournir une formation sur les pratiques de recrutement accessibles.
- Promouvoir le Passeport d'accessibilité dans les lettres d'offre, l'intégration et tout au long du processus d'accommodement.
- Lancer la plateforme ECHO pour gérer les demandes d'accommodement, améliorer l'accessibilité, le suivi et les retours d'information.
- Mettre à jour les ressources intranet afin de les aligner sur le Projet d'amélioration des accommodements.
- Poursuivre la formation du personnel RH pour renforcer les connaissances en accessibilité et mieux soutenir les gestionnaires.
- Finaliser et diffuser le guide « Gérer les employés avec empathie » destiné aux gestionnaires.
- Continuer à participer aux réseaux intersectoriels sur l'accessibilité pour partager les meilleures pratiques et se tenir informé.

Année 2 (janvier - décembre 2027)

- Organiser des séances d'information sur le recrutement accessible pour sensibiliser le personnel.



- Promouvoir le Passeport d'accessibilité dans les lettres d'offre, l'intégration et tout au long du processus d'accommodement.
- Maintenir ou dépasser la représentation des employés en situation de handicap par rapport à leur disponibilité dans la population active.
- Poursuivre la formation du personnel RH afin de fournir aux gestionnaires des conseils en accessibilité opportuns et personnalisés.
- Garder la page intranet sur la gestion du handicap et les accommodements à jour et facile d'utilisation.
- Rester actif dans les réseaux intersectoriels sur l'accessibilité pour partager les connaissances et soutenir les initiatives gouvernementales.

Année 3 (janvier - décembre 2028)

- Organiser des séances d'information sur le recrutement accessible pour sensibiliser le personnel.
- Promouvoir le Passeport d'accessibilité dans les lettres d'offre, l'intégration et tout au long du processus d'accommodement.
- Maintenir ou dépasser la représentation des employés en situation de handicap dans la main-d'œuvre.
- Renforcer la formation du personnel RH afin de fournir aux gestionnaires des conseils en accessibilité opportuns et adaptés.
- Garder la page intranet sur la gestion du handicap et les accommodements à jour et facile d'utilisation.
- Rester actif dans les réseaux intersectoriels sur l'accessibilité pour partager les connaissances et soutenir les initiatives.

Responsables

Direction des Ressources humaines.

2. Environnement bâti

Objectif

L'accessibilité de l'environnement bâti de l'ASC est améliorée afin d'assurer aux employés et aux visiteurs un accès sans obstacle, notamment en veillant à ce que les installations respectent les normes en vigueur.

Situation actuelle

La majorité des employés de l'ASC sont basés au Centre spatial John H. Chapman, à Longueuil (Québec), ou au bureau d'Ottawa (410, avenue Laurier Ouest). Environ 15 à 20 employés travaillent à la NASA, à Houston, tandis qu'un employé est affecté à Washington, D.C., et un autre à Paris, au sein des ambassades canadiennes. Conformément aux directives du Secrétariat du Conseil du Trésor la plupart des employés travaillent désormais sur site au moins trois jours par semaine, tandis que les cadres sont tenus d'y travailler quatre jours par semaine.



Une évaluation de l'accessibilité du Centre spatial John H. Chapman réalisée en 2019 a identifié certains problèmes de conformité, principalement liés au stationnement, aux trottoirs et à la signalisation. Plusieurs de ces problèmes ont été réglés lors de rénovations majeures, avec la participation d'employés en situation de handicap. Depuis 2023, de nouvelles normes d'accessibilité sont appliquées, et des consultations sur l'accessibilité sont désormais systématiques pour tous les nouveaux projets. D'autres études de conformité ont été intégrées aux plans de la Direction de la Gestion des biens immobiliers, et le Comité de gouvernance interne des biens immobiliers (RPMB), créé en 2024, veille à ce que l'accessibilité soit prise en compte dans tous les projets.

Le Laboratoire David Florida (DFL) a été évalué en 2023, et aucune mesure urgente en matière d'accessibilité n'était nécessaire. Suite à une décision prise en 2024, l'ASC a cessé ses activités en 2025. Le site sera cédé d'ici 2030 et, d'ici là, il est occupé sous licence par MacDonald Dettwiler Corporation pour des activités de tests. L'ASC demeure responsable des exigences en matière d'accessibilité jusqu'à la cession ou l'expiration de la licence.

Le bureau d'Ottawa a été entièrement repensé en 2025 conformément à la Norme de conception accessible (CSA/ASC B651).

Suivi des actions de [l'année 3](#)

- Examiner et présenter le Plan d'action pour l'environnement bâti de l'ASC au Réseau pour l'accessibilité afin d'obtenir des commentaires et fournir un rapport annuel sur les progrès réalisés.
- Mettre en œuvre des tâches du plan d'action, notamment :
 - Relier les ouvre-portes à l'alimentation de secours.
 - Ajuster la force des ouvre-portes pour répondre aux normes B 651:23.
 - Réaliser études sur la conformité de la signalisation, du comptoir du service informatique et du comptoir de la cafétéria.
- Poursuivre la formation et la sensibilisation à l'accessibilité en milieu de travail, l'équipe des biens immobiliers participant activement et collaborant avec la Communauté de pratique sur l'accessibilité.

Rétroaction

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) 2024

- Environnement physique approprié : 60 % des employés en situation de handicap (contre 55 % des employés sans handicap).
- L'environnement physique provoque du stress : 69 % (contre 60 %).

Sondage interne sur l'accessibilité 2024

- Barrières physiques au travail : 28 % ont été confrontés ou connaissaient quelqu'un qui l'a été (contre 72 % qui ne l'ont pas été).
- Matériel ergonomique/adaptatif : 72 % concernés ; 65 % satisfaits, 26 % plutôt satisfaits
- Accessibilité du bâtiment de bureau : 82 % très/entièrement accessible, 15 % partiellement, 3 % non accessible.





- Problèmes signalés : postes de travail encombrés, chaises non ergonomiques, accès limité pour la mobilité, éclairage intense, bruit, odeurs.
- Accessibilité des réunions/événements : 81 % entièrement accessible ; 19 % partiellement accessible (principalement en raison du bruit).
- Connaissance du plan d'évacuation d'urgence : 77 % au courant.

Consultations internes avec les employés en situation de handicap

Il a été soulevé lors des séances de discussion que l'environnement de travail est généralement conçu pour répondre aux besoins des personnes qui ne sont pas en situation de handicap, ce qui le rend souvent peu adapté aux réalités sensorielles des employés neurodivergents ou autistes. Par exemple, certains employés présentent une hypersensibilité aux bruits ambiants, aux lumières blanches trop intenses ou aux mouvements dans leur champ visuel, pouvant entraîner une surcharge sensorielle significative et nuire à leur bien-être et leur concentration.

De plus, certains aménagements physiques, comme les escaliers dans la rotonde et la rampe d'accès sont perçus comme moins accessibles, limitant la mobilité de certains employés. Il est important de souligner que chaque personne a des besoins uniques, ce qui rend difficile la standardisation des environnements de travail. Les besoins en matière d'aménagement doivent donc être envisagés de manière compréhensible et raisonnable. Cela dit, il est reconnu que l'équipe responsable de la gestion des biens immobiliers fait preuve d'ouverture et de bonne volonté dans l'exploration de solutions visant à améliorer l'accessibilité et le confort de tous.

Obstacles identifiés

- Environnement de travail physique et équipement pas entièrement accessible pour tous.
- Surcharge de l'environnement sensoriel pour certains (par exemple le bruit et la lumière).

Cibles visées

L'intégralité des actions prévues dans le plan d'action est exécutée dans les délais impartis, tout écart étant dûment justifié et documenté, afin d'assurer un environnement de travail pleinement accessible pour tous.

Actions

Année 1 (janvier – décembre 2026)

- Réviser et présenter le Plan d'action sur l'environnement bâti de l'ASC au Réseau de l'accessibilité pour information et rétroaction et fournir un rapport d'étape annuel.
- Évaluer la conformité des projets à la norme d'accessibilité environ six fois par année au Comité de gouvernance des biens immobiliers.
- Remplacer les bureaux fixes par des tables à hauteur ajustable.
- Étudier le projet de rénovations du comptoir des TI dans l'optique de le rendre plus accessible.
- Débuter les travaux pour rendre les comptoirs de la cafétéria plus accessibles (devis et appels d'offres).



- Mandater SPAC pour effectuer une nouvelle vérification de l'accessibilité afin de s'assurer de respecter la norme entrée en vigueur en 2023.
- Établir une procédure interne approuvée au niveau de la haute gestion pour déterminer les exceptions aux exigences de la norme d'accessibilité.
- Poursuivre les actions de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité des lieux de travail.

Année 2 (janvier – décembre 2027)

- Élaborer un nouveau Plan d'action sur l'environnement bâti de l'ASC suivant les résultats de l'étude de vérification de l'accessibilité.
- Présenter le nouveau Plan d'action sur l'environnement bâti de l'ASC au Réseau de l'accessibilité pour information et rétroaction et fournir un rapport d'étape annuel.
- Évaluer la conformité des projets à la norme d'accessibilité environ six fois par année au Comité de gouvernance des biens immobiliers.
- Poursuivre le remplacement des bureaux fixes par des tables à hauteur ajustable.
- Finaliser les travaux pour rendre les comptoirs de la cafétéria plus accessibles.
- Débuter les travaux pour rendre le comptoir des TI plus accessible (devis et appels d'offres).
- Planifier la mise aux normes du comptoir d'accueil de la rotonde principale.
- Poursuivre les actions de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité des lieux de travail.

Année 3 (janvier – décembre 2028)

- Réviser et présenter le Plan d'action sur l'environnement bâti de l'ASC au Réseau de l'accessibilité pour information et rétroaction et fournir un rapport d'étape annuel.
- Évaluer la conformité des projets à la norme d'accessibilité environ six fois par année au Comité de gouvernance des biens immobiliers.
- Poursuivre le remplacement des bureaux fixes par des tables à hauteur ajustable.
- Finaliser les travaux pour rendre le comptoir des TI plus accessible.
- Effectuer les travaux de mise aux normes du comptoir d'accueil de la rotonde principale.
- Poursuivre les actions de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité des lieux de travail.

Responsable

Direction de la Gestion des biens immobiliers et de la modernisation des installations

3. Technologies de l'information et de la communication

Objectif

L'accessibilité est intégrée dès la phase de conception et priorisée dans tous les projets et processus en technologies de l'information (TI) de l'ASC. Cette approche garantit à tous les



employés, clients et partenaires un accès équitable aux outils numériques, tout en respectant les normes de sécurité.

Situation actuelle

L'ASC a mis en place plusieurs pratiques pour favoriser l'accessibilité des technologies de l'information et des communications (TIC). L'équipe GITI joue un rôle actif dans l'intégration de l'accessibilité, tant au niveau des projets que des besoins particuliers des employés.

- Encadrement et évaluation des projets : l'équipe GITI offre un encadrement aux équipes de projet comportant une composante numérique, en les sensibilisant à la norme du GC sur la conception accessible des services numériques (norme 6) et aux lignes directrices du GC sur l'utilisabilité de la technologie de l'information par tous. Tous les projets d'investissement sont également évalués dans le cadre de l'architecture d'entreprise, ce qui permet d'assurer l'intégration de l'accessibilité dans les processus dès les premières étapes des processus.
- Respect des normes techniques : l'équipe applique les exigences des [WCAG 2.1 AA](#), notamment par l'utilisation de la [boîte à outils de l'expérience Web \(BOEW\)](#) dans les projets Web. Pour les applications où la BOEW ne peut être utilisée, des thèmes adaptatifs « site Web réactif » conformes aux principes d'accessibilité sont mis en œuvre pour maintenir un niveau d'accessibilité équivalent.
- Collaboration avec Services partagés Canada : l'équipe GITI collabore activement avec l'équipe Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada pour identifier des solutions adaptées et conseiller les employés ou gestionnaires. Cette collaboration permet d'offrir un soutien plus ciblé en matière de technologies accessibles.
- Approche individualisée pour les besoins particuliers : lorsqu'un besoin spécifique est signalé par un employé, l'équipe GITI procède à des consultations et, au besoin, collabore avec l'AATIA ou d'autres spécialistes pour recommander ou mettre en place des solutions adaptées.
- Produits accessibles et ergonomiques : un inventaire est maintenu pour certains produits TIC accessibles ou ergonomiques (p. ex. casques, souris, claviers) afin de répondre rapidement aux besoins des utilisateurs.

Suivi des actions de l'année 3

- Rechercher les meilleures pratiques en matière d'accessibilité et les tendances technologiques émergentes afin d'éclairer la mise à jour annuelle de la stratégie GITI triennale. L'infolettre de l'ASC partage désormais des mises à jour, y compris les améliorations en matière d'accessibilité, et les équipes GITI surveillent les nouvelles fonctionnalités pour la planification future.
- Présenter la stratégie GITI triennale au Réseau sur l'accessibilité pour obtenir des commentaires et fournir des mises à jour annuelles sur les progrès réalisés. La mise en œuvre du plan et des initiatives de 2023 est en cours.



- Continuer à résoudre les problèmes d'accessibilité identifiés dans l'inventaire des systèmes, logiciels et équipements. L'inventaire des systèmes et logiciels est complet ; l'inventaire des équipements et la résolution des problèmes se poursuivent.
- Mettre en œuvre la phase 1 des normes d'accessibilité web du Secrétariat du Conseil du Trésor. L'ASC est désormais conforme aux normes les plus récentes.
- Des normes de services existent, mais elles ne sont pas spécifiques aux demandes d'accommodement ; des vérifications manuelles sont effectuées au besoin.
- Les équipes GITI restent à jour et formées pour résoudre les barrières technologiques à l'accessibilité.
- Collecter, suivre et analyser les commentaires sur l'accessibilité afin d'éclairer la planification des TI. L'amélioration de la gestion des services TI permet un meilleur suivi et une meilleure analyse des retours.
- La formation à l'accessibilité TIC est toujours en cours. La formation actuelle en GITI se concentre sur les priorités techniques et de cybersécurité.

Rétroaction

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) 2024

- Satisfaction à l'égard des outils et technologies : 83 % des employés en situation de handicap (contre 87 % des autres employés).
- Qualité du travail affectée par des problèmes technologiques : 16 % (contre 9 %).

Sondage interne sur l'accessibilité 2024

- Préoccupations concernant le matériel informatique adapté : 51 % des personnes concernées, 68 % satisfaites, 27 % modérément satisfaites.
- Obstacles à l'accessibilité technologique : 26 % ont rencontré ou connaissent quelqu'un ayant rencontré des problèmes (compatibilité, support ou adaptation).
 - Problèmes signalés : compatibilité avec les technologies d'assistance, manque de support, outils mal adaptés.
- Accessibilité des réunions/événements virtuels : 62 % très satisfaits, 35 % plutôt satisfaits
 - Problème principal : mauvaise qualité audio.

Consultations internes avec les employés en situation de handicap

Lors des séances de discussions, il a été mentionné que l'imposition fréquente de nouvelles technologies sans accompagnement ni support adéquat peut poser un défi pour certains employés, d'autant plus que les technologies précédentes fonctionnaient encore efficacement. Cette instabilité peut créer de la frustration et nuire à la productivité. Par ailleurs, les accommodements technologiques nécessaires peuvent être lents à être mis en place, ce qui retarde l'adaptation des employés aux outils de travail. Une solution pertinente serait d'établir une collaboration étroite entre les équipes d'ergonomie et des technologies de l'information (TI), afin d'identifier dès le départ les accommodements les plus couramment requis et de fournir un soutien adapté dès



l'introduction des équipements. Cette approche proactive permettrait non seulement de mieux répondre aux besoins spécifiques des employés, mais aussi de faciliter l'intégration des nouvelles technologies dans le milieu de travail.

Obstacles identifiés

- Bien que plusieurs améliorations aient été mises en place, l'approche demeure réactive dans certains cas, notamment lorsqu'il s'agit de répondre à des besoins individuels particuliers.
- Malgré l'amélioration du mécanisme de rétroaction grâce aux mises à jour de l'outil interne ECHO, celui-ci ne permet pas de capter l'ensemble des types de demandes possibles.
- Qualité audio lors des événements virtuels.
- Temps pour instaurer la mesure d'adaptation en lien avec la technologie.

Cibles visées

Renforcement de l'accessibilité numérique et de l'approche proactive en matière de TIC afin d'assurer une meilleure conformité aux normes, une gestion anticipée des besoins d'adaptation et une sensibilisation continue du personnel.

Actions

Année 1 (janvier – décembre 2026)

- Évaluer et rendre compte du nombre d'appareils conformes aux normes d'accessibilité (EN301.549 et WCAG 2.1) (matériel).
- Mettre de l'avant une liste de formations et d'activités de sensibilisation destinées aux employés des technologies de l'information et des communications (TIC), afin de favoriser l'approfondissement de leurs connaissances en matière d'accessibilité.
- S'assurer que le guide développé pour garantir l'accessibilité et l'uniformité des documents élaborés avec Power BI soit complet et adapté aux besoins des utilisateurs.

Année 2 (janvier – décembre 2027)

- Évaluer et suivre le nombre d'outils, tels que le Système de gestion de relation client (CRM) et les outils internes, qui répondent aux exigences d'accessibilité selon la norme EN 301.549 (technologies et plateformes numériques utilisées par les employés pour effectuer leur travail quotidien).
- Mettre en place une procédure dédiée au traitement des problèmes liés à l'adaptation et à l'accessibilité des technologies de l'information et des communications (TIC et ITAMS).
- Poursuivre les efforts de sensibilisation et de formation du personnel des TIC en termes d'accessibilité.
- Créer un registre des solutions numériques accessibles, recommandées ou approuvées.



Année 3 (janvier – décembre 2028)

- Poursuivre les efforts de sensibilisation et de formation du personnel des TIC en termes d'accessibilité.
- Élaborer un processus de validation de l'accessibilité dans le cycle de vie des projets.
- Analyser annuellement les données de rétroaction pour identifier des tendances ou lacunes systémiques.

Responsable

Équipe de la Gestion de l'information et technologies de l'information (GITI).

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

Objectif

Les outils de communication, les services, les produits et les événements de l'ASC sont accessibles et inclusifs, disponibles en langage clair et exempts de préjugés et de discrimination. Les employés et les dirigeants de l'ASC les connaissent et sont les mieux placés pour appliquer les pratiques exemplaires en matière de communication accessible.

Situation actuelle

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a publié de nouvelles [lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication](#). Une liste de vérification interne a été créée afin de déterminer le niveau actuel de conformité de l'ASC aux nouvelles lignes directrices. À l'heure actuelle, l'équipe des Communications de l'ASC respecte la majorité des nouvelles lignes directrices. Il est à noter que le site Web externe de l'ASC est entièrement accessible et conforme aux normes du gouvernement fédéral. Cependant, l'intranet de l'ASC n'est pas entièrement accessible pour le moment. Des mesures sont prises pour accroître l'accessibilité (comme l'ajout de texte lorsque de nouvelles images sont affichées) tandis qu'une évaluation de l'expérience utilisateur est prévue pour déterminer les actions futures. Bien qu'il n'y ait actuellement aucune exigence officielle selon laquelle tous les documents et présentations doivent être accessibles, les principaux documents et rapports de l'ASC sont accessibles. Des efforts sont en cours pour améliorer les communications accessibles à l'ASC, y compris des efforts continus pour rendre le nouveau site intranet accessible et des initiatives de sensibilisation et de partage des ressources sur les communications accessibles.

Suivi des actions de [l'année 3](#)

- La troisième année de la stratégie de communication du Plan d'accessibilité a été révisée pour inclure des activités comme la Semaine nationale de l'accessibilité, dirigée par le Réseau sur l'accessibilité.
- Les équipes des RH et des Communications ont publié environ 24 conseils sur l'accessibilité en 2024 et un article sur les documents accessibles a été inclus dans le bulletin interne de mai 2025.



- La Semaine nationale de l'accessibilité 2025 comprenait un kiosque pour former les employés à la création de documents accessibles, et les communications internes continuent de soutenir les équipes dans la production de matériel accessible.
- Toutes les mesures requises pour les produits de communication accessibles sont complétées.
- L'équipe participe à la Communauté de pratique interdépartementale sur l'accessibilité, bien que la Communauté interne sur la communication accessible n'ait pas tenu de réunion cette année.

Rétroaction

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) 2024

- Liberté d'utiliser la langue officielle de son choix : 91 % des employés en situation de handicap sont satisfaits (vs 90 % sans handicap).

Sondage interne sur l'accessibilité 2024

- Connaissance de la création de documents accessibles : 14 % élevée, 37 % moyenne, 49 % faible ou inexistante.
- Perception de l'usage d'un langage clair dans les communications : 74 % oui, 23 % parfois.
- Obstacles à l'accessibilité dans la communication : 33 % ont rencontré ou connaissent quelqu'un qui a rencontré (vs 67 % qui n'en ont pas rencontré).
 - Problèmes signalés : langage non inclusif, absence de formats visuels ou auditifs, outils de communication inappropriés, systèmes codés par couleur.
 - Améliorations suggérées : simplifier le langage et garantir des formats inclusifs et accessibles.

Consultations internes avec les employés en situation de handicap

Les participants ont souligné que la communication informelle ou basée sur les relations peut constituer un obstacle pour les employés neurodivergents, en particulier ceux atteints d'autisme. Les indices non verbaux, insinuations et conventions sociales sont difficiles à comprendre et cognitivement exigeants, surtout dans de nouvelles situations. L'accès à l'information sur des services comme l'ergonomie, la gestion du handicap et le passeport d'accessibilité est souvent difficile car les employés doivent effectuer la recherche eux-mêmes. Certains affichages visuels sont également difficiles à lire en raison de la taille, du style ou du format du texte. Bien que les communications soient disponibles dans les deux langues officielles, des formats plus flexibles seraient utiles. Les améliorations suggérées incluent la centralisation des ressources sur l'intranet, un meilleur partage des informations sur les services et l'utilisation d'une communication claire, directe et inclusive, tenant compte de la diversité des besoins cognitifs.

Obstacles identifiés

- Le manque de clarté et d'inclusivité dans certaines communications, utilisant un langage complexe ou non adapté, crée des barrières pour les employés ayant des besoins spécifiques ou des profils cognitifs divers.





- L'utilisation exclusive d'un code de couleur constitue une barrière d'accessibilité pour les personnes qui vivent avec le daltonisme ou d'autres troubles de la perception des couleurs.

Cibles

Soutenir et renforcer l'engagement organisationnel envers les pratiques accessibles en garantissant l'accessibilité des événements, communications et outils numériques, tout en encourageant la participation active des employés aux réseaux d'accessibilité.

Actions

Année 1 (janvier – décembre 2026)

- Garantir l'engagement de la haute direction envers l'accessibilité en rendant les événements internes pleinement accessible (ex. traduction, CART, ASL/LSQ, documents accessibles) et en mettant à jour les modèles d'entreprise selon les besoins.
- Soutenir et amplifier les campagnes internes engageant les employés en situation de handicap et les réseaux d'accessibilité, et mettre en valeur leurs contributions.
- Finaliser le nouvel intranet de l'ASC avec une conformité intégrale à l'accessibilité.
- Se tenir à jour sur les normes, la formation et les meilleures pratiques en matière d'accessibilité.

Année 2 (janvier – décembre 2027)

- Ajouter une section Accessibilité à la page de planification des événements de l'intranet de l'ASC avec des directives sur la demande d'accommodements et le partage des documents à l'avance.
- Maintenir l'engagement de la haute direction envers l'accessibilité pour les événements à l'échelle des employés et les modèles d'entreprise.
- Soutenir et amplifier les campagnes internes en matière d'accessibilité.
- Surveiller et traiter les commentaires sur l'accessibilité concernant le nouvel intranet.
- Rester informé des normes, de la formation et des meilleures pratiques en matière d'accessibilité.

Année 3 (janvier – décembre 2028)

- Maintenir l'engagement de la haute direction envers l'accessibilité pour les événements et les modèles.
- Soutenir et amplifier les campagnes internes en matière d'accessibilité.
- Rester informé des normes, de la formation et des meilleures pratiques en matière d'accessibilité.

Responsables

Direction des Communications et des Affaires publiques ainsi que la Direction des Ressources humaines.



5. L'acquisition de biens, de services et d'installations

Objectif

Les exigences en matière d'accessibilité sont prises en compte dans tous les processus d'approvisionnement et sont intégrées à divers aspects, allant des documents destinés aux fournisseurs jusqu'aux procédures d'achat, afin de réduire et prévenir les obstacles à l'accessibilité.

Situation actuelle

Le modèle de demande de propositions (DP) de l'ASC comprend une section sur l'accessibilité, conformément à la Politique sur la passation de marchés du Secrétariat du Conseil du Trésor et à la Loi canadienne sur l'accessibilité, exigeant que les responsables d'affaires indiquent les besoins en accessibilité dans leur énoncé de travail. L'équipe d'Approvisionnement intègre ces exigences dans les documents d'approvisionnement, et l'outil interne comporte un champ permettant d'indiquer les besoins en accessibilité.

L'équipe utilise des outils et ressources externes pour suivre les meilleures pratiques du secteur et examine activement les normes et mises à jour en matière d'accessibilité, partageant des orientations lors de présentations au Comité sur l'accessibilité de l'ASC. Le service d'Approvisionnement de l'ASC adopte l'outil d'Initiative de modernisation des contrats (IMC) pour la gestion des demandes et des contrats, tandis que d'autres modèles, principalement ceux de SPAC, sont en cours de révision. Ces outils ont déjà fait l'objet d'améliorations en matière d'accessibilité.

Suivi des actions de [l'année 3](#)

- Les travaux se poursuivent pour rendre les outils et modèles d'approvisionnement plus accessibles. Les mises à jour de la phase 2 sont en cours de planification, incluant un nouveau format pour documenter les considérations d'accessibilité. Sous la Direction de SPAC et du Secrétariat du Conseil du Trésor, l'objectif est de finaliser le nouveau formulaire d'ici la fin du prochain exercice, avec l'appui d'Hélios (système de suivi des demandes d'approvisionnement) pour la transition.
- Les mises à jour de la phase 1 ont été retardées jusqu'à ce que l'inventaire des outils et modèles soit complété. Le nouveau processus d'approvisionnement inclut désormais une question pour confirmer l'accessibilité, avec une fonction d'audit prévue pour les phases futures.
- La communication et la formation sur les outils mis à jour (Hélios, Unitas, modèles SPAC et CMI) se poursuivent. Les meilleures pratiques pour les documents d'approvisionnement accessibles sont appliquées, les membres juniors étant encadrés par des membres seniors. L'équipe d'Approvisionnement participe également au groupe « Agents de changement pour l'approvisionnement accessible » pour partager et apprendre les meilleures pratiques.



Rétroaction

L'ASC ne dispose actuellement d'aucun mécanisme permettant de solliciter régulièrement les commentaires ou les contributions des personnes en situation de handicap, tel qu'un comité consultatif ou des réseaux de parties prenantes pouvant offrir des conseils, une orientation ou des recommandations sur l'accessibilité en approvisionnement.

Aucune question ni remarque n'a été soulevée lors de la phase de consultation, en raison du caractère spécialisé du domaine. Seuls les employés directement impliqués ont une compréhension claire des activités et des enjeux liés à ce secteur spécifique.

Obstacles identifiés

- Suivi et validation de la conformité aux normes d'accessibilité.
- Compréhension des normes d'accessibilité et des méthodes efficaces pour les intégrer dans les processus d'approvisionnement.
- Intégration incohérente des exigences en matière d'accessibilité dans les documents d'approvisionnement (appels d'offres, contrats, etc.).

Cible

S'assurer que toutes les demandes d'approvisionnement internes tiennent compte des exigences en matière d'accessibilité en intégrant systématiquement ces exigences dans les documents d'appels d'offres.

Actions

Année 1 (janvier – décembre 2026)

- Suivre, à l'aide d'un outil existant (Hélios) ou d'un tableau, le pourcentage des contrats d'approvisionnement qui respectent et peuvent être validés selon les exigences et normes d'accessibilité telles que la norme EN301.549, les normes nationales d'accessibilité, etc.
- Réviser le formulaire actuel sur l'accessibilité.
- Participer activement au groupe « Agents du changement pour un approvisionnement accessible » afin de rester bien informé des dernières nouveautés et de partager les meilleures pratiques.
- Poursuivre les initiatives de sensibilisation et de formation sur l'accessibilité en milieu de travail, notamment en exigeant que tous les professionnels de l'approvisionnement suivent au moins une formation désignée sur l'accessibilité afin de renforcer leurs connaissances et compétences.
- Effectuer une revue approfondie des nouveaux règlements sur les technologies accessibles introduits à l'automne 2025, afin d'assurer leur alignement avec les exigences actuelles en matière de conformité.

Année 2 (janvier – décembre 2027)

- Poursuivre la participation active au groupe « Agents du changement pour un approvisionnement accessible » afin de rester bien informé des dernières nouveautés et de partager les meilleures pratiques.



- Veiller à ce que les exigences en matière d'accessibilité soient clairement définies et identifiées dans les appels d'offres, les demandes de propositions et les contrats. S'assurer que tous les documents sont, dans la mesure du possible, élaborés en formats accessibles sur demande.

Année 3 (janvier – décembre 2028)

- Poursuivre la participation active au groupe « Agents du changement pour un approvisionnement accessible ».
- Suivre le nombre annuel d'approvisionnements accessibles et rendre compte du nombre de ceux destinés aux espaces de travail et aux équipements spéciaux pour le personnel.

Responsable

Direction de l'Approvisionnement et administration des marchés et gestion du matériel.

6. La conception et la prestation de programmes et services

Objectif

L'accessibilité au Programme de subventions et contributions (S&C) de l'ASC est améliorée grâce à une sensibilisation et une connaissance accrue en matière de conception et de prestation accessibles et inclusives.

Renforcer l'efficacité, l'équité et l'accessibilité des services de l'ASC en concevant et en offrant des programmes qui répondent à des besoins diversifiés.

Situation actuelle

Le plan stratégique 2022–2025 a guidé les parties prenantes sur la Politique sur les services et le numérique, en mettant l'accent sur une conception axée sur le client, l'accessibilité, l'inclusion et le choix de la langue. Le Programme de subventions et contributions était le seul programme de financement externe répertorié, avec tous les processus disponibles en ligne, par courriel ou par courrier. Aucune formation spécifique à l'ASC n'existe sur la prestation de programmes accessibles aux personnes en situation de handicap, mais des formations pertinentes sont disponibles par l'intermédiaire de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC).

Suivi des actions de [l'année 3](#)

- Des solutions ont été mises en place pour réduire les obstacles et les biais dans les services et la conception des programmes de S&C. Les secteurs ont été consultés et les principes ACS Plus ont été ajoutés à l'appel de propositions et au guide de rédaction, publiés en avril 2025. La communauté de pratique de S&C a reçu une présentation de l'outil d'autoévaluation ACS Plus, et d'autres formations sont prévues pour tous les employés.
- Le travail se poursuit pour recueillir les commentaires des clients du Programme de S&C, y compris les personnes en situation de handicap, afin d'identifier et de supprimer les obstacles. Une nouvelle question dans les sondages permet de suivre si les organisations bénéficiaires incluent des personnes en situation de handicap, et les modèles de projets ont été mis à jour pour refléter cette information.



- Les bénéficiaires de subventions qui sont des individus fournissent désormais des commentaires après chaque activité, notamment sur son accessibilité et des suggestions d'amélioration. Ils peuvent également partager leurs expériences concernant les obstacles rencontrés ou les bonnes pratiques.
- En juin 2025, le service de l'accessibilité des RH a rencontré les équipes de programme pour examiner la collecte de données et expliquer comment les résultats informeront la planification sectorielle. Lors d'une séance « Ask Me Anything » du SCT, des clarifications ont été demandées sur l'accessibilité dans le cadre de la Politique sur les paiements de transfert. L'ASC attend des orientations supplémentaires du SCT pour élaborer le prochain plan d'action.
- Des mécanismes sont en cours de développement pour suivre le pourcentage de bénéficiaires en S&C comprenant des personnes se déclarant en situation de handicap. Le guide de l'appel de propositions met désormais en évidence la représentation des groupes désignés — femmes, personnes autochtones, personnes en situation de handicap et minorités visibles — comme facteur dans les décisions de financement. Les candidats individuels appartenant à l'un de ces groupes reçoivent des points d'évaluation supplémentaires.
- Le système Unitas permet désormais d'extraire et de comparer les données des propositions et du financement, y compris l'auto-identification, pour évaluer la représentation des personnes en situation de handicap parmi les candidats et les bénéficiaires financés.

Rétroaction

Les sections « commentaires » et « obstacles identifiés » se rapportent à la prestation et à la conception des programmes et services en général, sans cibler spécifiquement le Programme de subventions et contributions de l'ASC par catégorie.

Sondage interne sur l'accessibilité 2024

- Rencontre d'obstacles systémiques dans le travail quotidien : 44 % ont rencontré ou connaissent quelqu'un qui a rencontré des obstacles (contre 56 % qui n'en ont pas rencontré)
 - Problèmes signalés : manque de flexibilité des politiques, procédures complexes.

Consultations internes avec les employés en situation de handicap

Lors de la séance de consultation, il a été mentionné que l'accessibilité devrait être intégrée dès le début des projets et programmes en général, plutôt qu'ajoutée a posteriori. Lorsque des ajustements sont effectués après coup, cela peut créer de la frustration pour les personnes concernées, qui peuvent percevoir ces changements comme une réaction ciblée à leur situation individuelle. Cette approche réactive peut involontairement renforcer la stigmatisation de leur groupe, donnant l'impression que leurs besoins sont un inconvénient ou nécessitent des ajustements « exceptionnels ». Une planification inclusive dès les premières étapes éviterait non seulement ces problèmes, mais favoriserait également un environnement plus équitable, respectueux et normalisé pour tous.



Obstacles identifiés

- Rigidité des politiques et complexité des procédures, limitant la capacité d'adaptation aux besoins variés.
- Absence d'intégration systématique des considérations d'accessibilité dans la conception des programmes et des services.

Cibles visées

Améliorer l'accessibilité du Programme global en S&C ainsi que renforcer les connaissances des praticiens en matière d'accessibilité.

Actions

Année 1 (janvier – décembre 2026)

- Poursuivre la collecte de données auprès des personnes en situation de handicap afin d'identifier les obstacles potentiels auxquels elles pourraient être confrontées pour accéder au Programme de subventions et contributions de l'ASC.
- Sensibiliser les employés du Programme de subventions et contributions à la façon de développer et de livrer des programmes et services accessibles et inclusifs.

Année 2 (janvier – décembre 2027)

- Entamer des discussions pour étendre l'accessibilité dans la conception et la prestation des programmes et services à l'échelle de l'ASC.
- Poursuivre la collecte de données auprès des personnes en situation de handicap afin d'identifier les obstacles potentiels dans l'accès au Programme de subventions et contributions.
- Partager des informations sur les meilleures pratiques pour concevoir et offrir des programmes et services accessibles et inclusifs.

Année 3 (janvier – décembre 2028)

- Commencer à identifier les obstacles et les actions à entreprendre pour le Plan d'accessibilité 2029–2031 concernant la conception et la prestation des programmes et services de l'ASC.
- Commencer à identifier les obstacles et les actions à entreprendre pour le Plan d'accessibilité 2029–2031 concernant le Programme de subventions et contributions de l'ASC.
- Poursuivre la collecte de données auprès des personnes en situation de handicap pour identifier les obstacles potentiels dans l'accès au Programme de subventions et contributions.

Responsables

Centre d'expertise en subventions et contributions, fournisseurs de services de l'ASC ainsi que la Direction des Ressources humaines.



7. Transport

Objectif

Identifier et aborder les obstacles à l'accessibilité que les employés peuvent rencontrer en matière de transport, notamment pour les déplacements professionnels et le stationnement accessible.

Situation actuelle

En octobre 2024, les Ressources humaines ont consulté le Réseau sur l'accessibilité concernant le transport accessible pour les employés de l'ASC, à la suite d'une inspection menée par le Commissariat à l'accessibilité qui avait signalé des problèmes dans les politiques et services de transport. L'accent a été mis sur le transport des employés pour le travail, et non sur les services publics.

Rétroaction

La consultation a recueilli des avis sur les obstacles liés aux déplacements professionnels au stationnement accessible et aux exigences de retour au bureau et à l'impact des incapacités sur les déplacements. Les participants ont également proposé des améliorations pour le transport accessible au sein de l'ASC. Les points clés de la discussion ont été consignés.

Sondage interne sur l'accessibilité 2024

- Obstacles liés au transport : 21 % ont rencontré ou connaissent quelqu'un qui a rencontré des obstacles (contre 79 % qui n'en ont pas rencontré).
- Influence du handicap sur les décisions de déplacements professionnels : 7 % estiment que cela a pu influencer la gestion (contre 93 % qui ne le pensent pas).
- Perception du stationnement accessible : 30 % suffisant, 63 % incertain, 7 % insuffisant.
- Amélioration suggérée : coordonner avec les services de transport locaux pour garantir la disponibilité et la fiabilité.

Obstacles identifiés

- Les employés ayant des limitations temporaires de mobilité peuvent hésiter à demander formellement une place de stationnement accessible temporaire.
- Manque d'outils pour aider les gestionnaires à identifier les options de transport accessibles pour soutenir leurs employés.

Cible

100 % des tâches identifiées dans le plan d'action sont réalisées dans les délais avec tous les écarts justifiés et documentés.

Actions

Année 1 (janvier – décembre 2026)

- Collaborer avec la Direction des biens et immobiliers pour réévaluer et améliorer le processus de stationnement temporaire pour les employés ayant des limitations de mobilité temporaires et permanentes.



Année 2 (janvier – décembre 2027)

- Créer une boîte à outils ou une liste de contrôle pour les gestionnaires liées aux solutions de transport accessibles, considérant des défis liés à l'accès limité et à la fiabilité des transports publics (Centre spatial John-H.-Chapman, siège à Longueuil, Québec), pour soutenir les employés.

Responsables

Direction des Ressources humaines en collaboration avec des partenaires organisationnels clés.

8. Culture organisationnelle

Objectif

La direction et les employés de l'ASC possèdent un niveau élevé de sensibilisation et de compréhension de l'accessibilité et de son importance et s'engagent à créer un milieu de travail plus accessible et inclusif.

Situation actuelle

Construire une culture inclusive à l'ASC signifie écouter et impliquer réellement les employés en situation de handicap, en suivant le principe « Rien sans nous ». L'accessibilité ne se limite pas aux aménagements physiques, elle nécessite de repenser les pratiques selon le modèle social du handicap, qui considère les obstacles comme créés par les systèmes et non par les individus.

Créer cette culture repose sur la confiance. Les employés doivent se sentir en sécurité pour partager leurs besoins et expériences sans craindre la stigmatisation ou des répercussions. Pour soutenir cela, l'ASC a ajouté « Confiance en l'accessibilité » comme domaine prioritaire et prend des mesures pour favoriser l'ouverture, la collaboration et une véritable accessibilité dans le travail quotidien.

- Le Plan d'accessibilité était une activité clé du plan d'affaires 2022–2023, avec la Direction des Ressources humaines (RH) assurant sa coordination.
- Un groupe de travail pluridisciplinaire, incluant le Champion de l'accessibilité et des employés en situation de handicap, a été formé pour développer et suivre le plan.
- Un président et un champion ont été désignés pour le Comité des présidents et champions pour les personnes en situation de handicap.
- Le Réseau sur l'accessibilité, dirigé par le Champion de l'accessibilité, a été créé en septembre 2022. Il alterne les langues des réunions pour soutenir les employés ayant une déficience auditive et a contribué aux sondages, groupes de discussion et retours sur le plan provisoire.
- Les RH offrent un soutien continu au Champion et au Réseau sur l'accessibilité.
- Des événements comme la Semaine nationale de l'accessibilité et la Journée internationale des personnes en situation de handicap sont promus.
- Une campagne annuelle encourage l'auto-identification des employés pour mieux comprendre la situation des employés en situation de handicap.



- Le Bureau interne de l'ombudsman, lancé en 2025, offre un espace sûr, confidentiel et impartial pour discuter de santé mentale et de préoccupations en milieu de travail.
- Soutien à un groupe d'employés pour parents d'enfants ayant des besoins particuliers, offrant partage de ressources, discussions et conférenciers invités.
- Accent sur le soutien aux personnes neurodivergentes et à leurs familles ou aidants.

Suivi des actions de [l'année 3](#)

- L'équipe EDI des RH partage les progrès et rapports annuels lors des réunions mensuelles du Réseau, assurant la prise en compte des retours des membres.
- La troisième année de la stratégie est finalisée et sera mise en œuvre cette année.
- Les Champions de l'accessibilité et de la santé mentale organisent des activités pendant la Semaine de l'accessibilité, incluant kiosques d'information, discussions ouvertes et sessions interactives.
- Les conseils de l'année 3 ont été élaborés avec l'équipe des Communications et diffusés à l'interne.
- L'accessibilité est intégrée au cadre de leadership. Une nouvelle formation obligatoire sur la diversité, l'équité, l'inclusion et la réconciliation est offerte, incluant des sessions pour les gestionnaires. Des programmes comme le leadership basé sur les valeurs et Mentorship+ favorisent un apprentissage inclusif, avec une stratégie à long terme pour ancrer l'accessibilité dans la culture organisationnelle.

Rétroaction

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) 2024

- Reconnaissance pour un travail bien fait : 61 % des employés en situation de handicap (vs 73 % sans)
- Opportunités de contribuer aux décisions : 65 % (vs 71 %)
- Capacité à accomplir les tâches pendant les heures régulières : 59 % (vs 70 %)
- Satisfaction quant à la résolution des conflits interpersonnels : 57 % (vs 67 %)
- Acceptation par l'équipe : 79 % (vs 85 %)
- Comportement respectueux dans l'unité de travail : 82 % (vs 90 %)
- Confiance envers la haute direction : 51 % (vs 64 %)
- Respect des différences individuelles : 63 % (vs 78 %)
- Mise en œuvre des pratiques de diversité : 82 % (vs 84 %)
- Victimes de harcèlement : 30 % (vs 8 %)
- Perception que l'ASC prévient le harcèlement : 56 % (vs 77 %)
- Victimes de discrimination : 18 % (vs 6 %)
- Perception que l'ASC prévient la discrimination : 66 % (vs 78 %)
- Soutien du superviseur pour la santé mentale / le bien-être : 79 % (vs 85 %)
- Lieu de travail psychologiquement sain : 45 % (vs 68 %)
- Satisfaction à l'égard de la supervision : 82 % (vs 85 %)



Sondage interne sur l'accessibilité 2024

- Confort pour discuter d'un handicap ou d'obstacles au travail avec le superviseur : 65 % oui, 20 % parfois, 15 % rarement / jamais.
- Obstacles liés aux attitudes au travail : 49 % ont vécu ou connaissent quelqu'un qui a vécu (vs 51 % qui n'ont pas).
- Préparation des gestionnaires pour les demandes d'aménagements : 80 % se sentent suffisamment informés/connaissants.
- Principales améliorations recommandées pour la sensibilisation et la confiance :
 - Formations obligatoires (surtout pour les gestionnaires).
 - Événements d'apprentissage spécialisés (ateliers, activités de la Semaine de l'accessibilité).
 - Ressources accessibles et informations claires (intranet, documents de référence).

Consultations internes avec les employés en situation de handicap

Les employés ont partagé diverses expériences liées à l'accessibilité au travail. Certains se sentent soutenus par des gestionnaires empathiques, sont à l'aise pour discuter de leurs besoins et se sentent inclus dans leurs équipes. D'autres hésitent à divulguer un handicap par crainte de stigmatisation ou de stéréotypes et se sentent parfois seulement partiellement inclus ou confrontés à des attitudes négatives. Pour améliorer cette situation, les employés ont suggéré :

- Sensibilisation et formation accrues sur l'accessibilité, en particulier pour les handicaps invisibles et la neurodivergence.
- Outils et directives pratiques pour les gestionnaires.
- Encourager les discussions ouvertes et assurer le suivi pour que les formations soient appliquées.
- Renforcer la confiance en valorisant l'expertise des employés en situation de handicap et en les laissant guider les décisions d'aménagement.

Obstacles

- Les employés peuvent craindre la stigmatisation et éviter de divulguer un handicap ou de discuter de leurs besoins avec les gestionnaires.
- Les gestionnaires ont besoin de plus de formation pour comprendre l'expérience des employés en situation de handicap.

Cibles visées

- Accroître la sensibilisation et la compréhension de l'accessibilité chez tous les employés afin d'améliorer les attitudes et pratiques.
- Favoriser une culture collaborative et inclusive en impliquant les employés en situation de handicap dans les initiatives d'accessibilité.



Actions

Année 1 (janvier – décembre 2026)

- Les RH participent régulièrement aux réunions du Réseau sur l'accessibilité.
- Poursuivre les activités de sensibilisation pendant la Semaine nationale de l'accessibilité avec le Réseau.
- Lancer une nouvelle campagne de sensibilisation « Le saviez-vous ? » avec l'équipe des Communications.
- Partager les points saillants, ressources et mises à jour sur l'accessibilité dans le bulletin interne.
- Promouvoir le Passeport d'accessibilité au travail et les formations associées.
- Commencer à utiliser l'outil de suivi de l'accessibilité pour surveiller l'engagement et les progrès.
- Collaborer avec le Réseau de santé mentale pour des actions de sensibilisation conjointes et priorités partagées.

Année 2 (janvier – décembre 2027)

- Poursuivre la participation des RH aux réunions du Réseau sur l'accessibilité.
- Poursuivre les activités de sensibilisation pendant la Semaine nationale de l'accessibilité.
- Organiser des panels conjoints avec le Réseau de santé mentale sur des sujets tels que la neurodiversité et la sécurité psychologique.
- Animer des ateliers interactifs sur l'accessibilité (documents/événements accessibles, jeu-questionnaire, jeux de rôle).
- Piloter l'inclusion des objectifs d'accessibilité dans l'évaluation de rendement de certains gestionnaires.

Année 3 (janvier – décembre 2028)

- Poursuivre la participation des RH aux réunions du Réseau sur l'accessibilité.
- Poursuivre les activités de sensibilisation pendant la Semaine nationale de l'accessibilité.
- Inclure pleinement les objectifs d'accessibilité dans l'évaluation de rendement de tous les gestionnaires

Responsable

Direction des Ressources humaines en collaboration avec des partenaires organisationnels clés.

C. Consultations

Approche consultative

L'ASC a créé un groupe de travail multidisciplinaire sur le Plan d'accessibilité, comprenant des employés en situation de handicap et le Champion de l'accessibilité, afin d'orienter les consultations et le développement du plan. Les RH ont coordonné avec les représentants pour clarifier les rôles.



Un sondage accessible à l'échelle de l'organisation et des groupes de discussion pour les employés en situation de handicap a été réalisé pour recueillir des contributions, diffusées via l'intranet, les lettres d'information, les écrans internes et le leadership. Les membres du groupe de travail et du Réseau d'accessibilité ont également contribué à encourager la participation.

L'ASC utilise les résultats du Sondage auprès des employés de la fonction publique (SAFF) pour suivre les progrès en matière d'engagement, d'inclusion, d'équité et de bien-être, et pour orienter les plans d'action. Le sondage 2024 s'est déroulé du 28 octobre au 31 décembre.

Le projet de plan d'accessibilité a été élaboré par le groupe de travail, la Direction des RH et les co-champions de l'accessibilité avant d'être présenté au Comité exécutif pour approbation.

Résultats des consultations

Sondage en ligne

Le sondage en ligne accessible et confidentiel était initialement ouvert le 9 juin 2024 pour deux mois, mais en raison d'une erreur technique, il a été prolongé jusqu'au 5 septembre. Il a recueilli un total de 43 participants sur 1093 employés de l'ASC. Voici un aperçu des résultats (les résultats spécifiques aux piliers ont été inclus dans la section « Feedback » de la section B, Domaines d'intérêt) :

- 93 % des répondants se sont identifiés comme employés en situation de handicap.
- 77 % des répondants étaient des employés et 23 % des superviseurs/gestionnaires.
- 70 % travaillent au Centre spatial John-H.-Chapman, 16 % en télétravail uniquement et 14 % dans un autre bureau.
- Les employés en situation de handicap ont été invités à préciser le(s) type(s) de handicap (possibilité de cocher plusieurs réponses). Résultats : handicap mental (17), maladie chronique ou douleur (11), handicap moteur (6), handicap auditif (5). Les handicaps suivants ont reçu moins de 2 réponses : handicap visuel, handicap de la parole, problèmes de flexibilité ou de dextérité, handicap sensoriel ou environnemental, handicap cognitif et handicap intellectuel.

Groupes de discussion

131 employés s'étant identifiés comme ayant un handicap ont été invités à participer ; 4 ont rejoint deux groupes de discussion (français et anglais) et 1 a répondu par écrit. Leurs commentaires ont été inclus dans les sections « Feedback » de chaque Domaine d'intérêt.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2025

Le SAFF a été ouvert pendant 2 mois et 585 employés de l'ASC y ont répondu, dont 100 employés en situation de handicap. Parmi ces 100 personnes :





- 10 ont un handicap auditif
- 10 ont un handicap moteur
- 30 ont un handicap lié à la santé mentale
- 15 ont un handicap sensoriel ou environnemental
- 25 ont une maladie chronique
- 15 ont un handicap lié à la douleur
- 15 ont un handicap cognitif

Rétroaction et consultations futures à l'appui des rapports d'étapes

Conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA), l'ASC :

- Préparera et publiera des rapports annuels sur les progrès en matière d'accessibilité d'ici le 31 décembre 2026 et le 31 décembre 2027, en consultant les personnes en situation de handicap et en mettant à jour le Réseau d'accessibilité.
- Informera le Commissaire à l'accessibilité lors de la publication des rapports.
- Inclura dans les rapports la manière dont les commentaires ont été recueillis, pris en compte et appliqués.
- Rendra les rapports disponibles dans des formats accessibles sur demande.

Pour se conformer à ces exigences, l'ASC :

- Confirmera le fonctionnaire désigné pour traiter les commentaires et publier les rapports d'avancement d'ici le 31 décembre 2026 et le 31 décembre 2027.
- Suivra et contrôlera les actions du plan à l'aide de l'Outil de suivi de l'accessibilité, révisé mensuellement par le groupe de travail sur le Plan d'accessibilité.
- Recueillera des commentaires sur le plan et les nouvelles barrières via l'adresse courriel dédiée et le sondage en ligne anonyme, et répondra selon le format de réception.
- Fournira des mises à jour de statut au Réseau d'accessibilité dans le cadre du rapport annuel.
- Recueillera des contributions via des sondages, des groupes de discussion et les résultats du SAFF pour évaluer l'impact du plan et identifier de nouvelles barrières à l'accessibilité.



Annexe A : Exemples de différents types de handicaps

Un trouble visuel : un trouble visuel attaque la vue et entraîne notamment la cécité totale, la vue partielle et la distorsion visuelle.

Un trouble auditif : un trouble auditif nuit à la capacité d'entendre, et se manifeste notamment par une déficience auditive, la surdité ou une distorsion acoustique.

Un trouble de la parole : un trouble de la parole nuit à la capacité de parler, et peut notamment se traduire par la perte totale de la parole, la parole partielle et une distorsion de la parole.

Un problème de mobilité : un problème de mobilité nuit à la capacité de bouger, rendant notamment l'utilisation d'un fauteuil roulant ou d'une canne nécessaire, et renvoie plus largement à tous les problèmes influant sur la mobilité.

Un problème de flexibilité ou de dextérité : un problème de flexibilité ou de dextérité nuit à la capacité de bouger les articulations ou d'effectuer des tâches motrices, en particulier avec les mains.

Un problème de santé mentale : un problème de santé mentale influe sur la psychologie ou le comportement et comprend l'anxiété, la dépression, les troubles sociaux ou compulsifs, les phobies et les maladies psychiatriques.

Un handicap sensoriel ou environnemental : un handicap sensoriel ou environnemental renvoie à la sensibilité à la lumière, aux sons ou à d'autres distractions, ainsi qu'aux allergies et autres sensibilités environnementales.

Un problème de santé ou des douleurs chroniques : un problème de santé ou des douleurs chroniques nuisent de façon régulière ou épisodique à la capacité de fonctionner, p. ex., migraines, maladie de Crohn, colites, fibromyalgie, sclérose en plaque, autres handicaps ou problèmes de santé.

Un trouble cognitif : un trouble cognitif nuit à la capacité d'effectuer des tâches qui nécessitent un fonctionnement exécutif, comme la planification et l'organisation, l'apprentissage de l'information, la communication et la mémoire, et renvoie notamment au trouble du spectre de l'autisme, au trouble d'hyperactivité avec déficit de l'attention et aux difficultés d'apprentissage.

Une déficience intellectuelle : une déficience intellectuelle nuit à la capacité d'apprendre et d'adapter le comportement à différentes situations.