



Rapport d'étape de 2024 concernant la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité du SCT

Publié : le 2024-12-30

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor 2024,

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

No de catalogue BT1-67F-PDF
ISSN: 2818-0666

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

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

Also available in English under the title: Progress Report for 2024 on the Implementation of the TBS
Accessibility Plan

Rapport d'étape de 2024 concernant la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité du SCT

De : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Sur cette page

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

Message du secrétaire

En tant que secrétaire du Conseil du Trésor, je suis ravi de présenter le deuxième rapport d'étape du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) sur la mise en œuvre de son plan ministériel d'accessibilité, intitulé « Notre avenir est accessible ».

L'accessibilité dans la fonction publique fédérale consiste à veiller à ce que les fonctionnaires disposent de tout le nécessaire pour donner le meilleur rendement possible dans un environnement accueillant, inclusif et accessible.

C'est l'esprit de la [Stratégie sur l'accessibilité « Rien sans nous »](#), qui garantit que les entités sous réglementation fédérale consultent et fassent participer les personnes en situation de handicap dans la planification, la conception, les essais et la mise en œuvre de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique.

En tant que ministère, le SCT continue de réaliser des progrès dans des domaines importants.

- Nous avons apporté des améliorations à nos bureaux du 90, rue Elgin pour les rendre plus inclusifs et accessibles en incorporant du ruban rouge vif sur les parois en verre et en installant de nouveaux éléments d'orientation tactile sur le plancher dans le hall d'entrée.
- Le mandat du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique a été prolongé jusqu'en mars 2026 afin qu'il puisse poursuivre son important travail de mise en œuvre de la Stratégie sur l'accessibilité et veiller à ce que la fonction publique continue de cerner, de

prévenir et d'éliminer les obstacles que rencontrent les personnes en situation de handicap.

- Nous avons réalisé un projet pilote auprès de divers ministères sur la version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail, qui simplifie le processus d'établissement de mesures d'adaptation et contribue à créer un lieu de travail inclusif pour les fonctionnaires en situation de handicap tout au long de leur carrière dans la fonction publique.

Bien que nous soyons dans la bonne direction, il reste encore beaucoup à faire. À l'avenir, nous continuerons de travailler sur plusieurs fronts, notamment en relevant et en éliminant les obstacles physiques dans notre espace de travail, en appuyant davantage l'avancement professionnel et en soutenant l'important travail du Centre d'adaptation en milieu de travail.

Je vous invite à lire ce rapport pour découvrir comment le SCT contribue à faire de la fonction publique canadienne la plus accessible au monde.

Bill Matthews

Secrétaire du Conseil du Trésor

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

Nous continuons d'assumer avec fierté le rôle de championne de l'accessibilité au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et de sous-ministre responsable du Réseau de l'accessibilité du SCT et du ministère des Finances Canada (SCT-FIN) dans le cadre de nos efforts pour favoriser l'accessibilité et l'inclusion au sein du SCT.

C'est un bonheur pour nous de faire équipe pour vous présenter ce dernier rapport sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité du SCT pour 2022-2025 intitulé « Notre avenir est accessible ». Notre engagement à créer un milieu de travail accessible et inclusif est plus fort que jamais. Ensemble, nous nous efforçons de faire en sorte que chaque personne ait les mêmes possibilités d'accomplir au mieux son travail et de poursuivre la carrière de ses rêves.

L'année écoulée a été à la fois chargée et passionnante. Nous avons fait de réels progrès dans l'amélioration de l'accessibilité au SCT, même si nous reconnaissons que ces progrès ne sont peut-être pas réalisés aussi rapidement que nous le souhaiterions tous. Toutefois, nous sommes particulièrement satisfaits de nos efforts pour rendre l'immeuble du 90, rue Elgin plus accessible à tous, ce qui témoigne de notre volonté de favoriser un milieu dans le cadre duquel toute personne peut s'épanouir.

Nous réalisons également des progrès à l'égard d'initiatives importantes telles que le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail, car notre personnel nous a clairement fait comprendre que la mise en place de mesures d'adaptation dans des délais plus courts et dans un esprit de collaboration est indispensable à la création d'un milieu de travail inclusif auquel notre personnel aspire et qu'il mérite.

Nous attendons avec impatience le lancement de la version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, qui sera un outil précieux dans nos efforts continus. Le Passeport, qui se veut un complément aux services offerts par le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail, permet aux membres du personnel et à leur gestionnaire de trouver plus facilement des solutions, simplifie le processus d'adaptation et aide les membres du personnel à gérer leur cheminement professionnel.

Nous tirons une grande fierté des prix d'excellence en matière d'accessibilité qui sont relativement nouveaux et qui font désormais partie intégrante de notre grande cérémonie de remise des prix. Reconnaître les contributions exceptionnelles dans ce domaine est essentiel pour renforcer nos valeurs.

Travailler en étroite collaboration avec le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN a été un moment fort pour nous deux. La participation à des événements commémorant la Semaine nationale de l'accessibilité, le Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées et la Journée internationale des personnes en situation de handicap a été vraiment gratifiante.

Nous constatons avec satisfaction le changement d'attitude qui s'opère au sein de notre organisation. Les fonctionnaires, peu importe le niveau, commencent à intégrer l'accessibilité dans leurs pratiques quotidiennes, qu'il s'agisse d'ajouter un libellé de demande de mesures aux invitations aux réunions ou de vérifier de manière proactive si des erreurs d'accessibilité se sont glissées dans les documents. Ce changement prend racine et constitue un signe prometteur de notre engagement collectif. Mais si nous avons accompli des progrès considérables, il nous reste encore beaucoup à faire.

Faisons de notre mieux au cours de l'année à venir pour maintenir cet élan. Continuons à apprendre comment travailler de manière plus accessible et plus inclusive et mettons-nous mutuellement au défi de faire mieux. Nous commençons à voir des résultats concrets, et il est passionnant d'imaginer où nous pourrions en être l'année prochaine et au-delà. Ensemble, nous pouvons continuer à construire un SCT plus accessible et plus inclusif.

Nous vous remercions de votre dévouement et de votre passion.

Francis Trudel

Dirigeant principal délégué des ressources humaines et sous-ministre responsable du Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Karen Cahill

Secrétaire adjointe, dirigeante principale des finances et championne de l'accessibilité

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Renseignements généraux

▼ Dans cette section

- [Obtenir vos commentaires](#)
- [Ce que nous ferons de vos commentaires](#)
- [Contexte](#)
- [Sommaire](#)
- [Aperçu des progrès](#)

Obtenir vos commentaires

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

Il appartient à la directrice générale, Division des ressources humaines, de recevoir les commentaires s'appliquant au Plan sur l'accessibilité du SCT.

Les commentaires que nous recevons concernant le présent rapport d'étape et le Plan sur l'accessibilité du SCT constituent un élément essentiel de l'évaluation continue de nos progrès. Nous accordons une grande importance aux commentaires des membres du personnel du SCT et des autres ministères et organismes du gouvernement du Canada (GC) et de tous les membres du public canadien. Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires, de vos préoccupations et de vos suggestions concernant notre approche et nos initiatives visant à améliorer l'accessibilité.

Tout commentaire reçu sur l'accessibilité fera l'objet d'un accusé de réception de la même manière qu'il a été reçu, sauf s'il est soumis de façon anonyme.

Voici les moyens que vous pouvez utiliser pour nous faire parvenir vos commentaires.

Par la poste

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

Par courrier électronique

AccessibilityPlan-PlanAccessibilite@tbs-sct.gc.ca

Par téléphone

1-877-636-0656

Par téléimprimeur

613-369-9371

Commentaires anonymes

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

- fournir des commentaires constructifs au sujet du Plan sur l'accessibilité du SCT et du présent rapport d'étape;
- signaler les obstacles que vous avez rencontrés sur les lieux de travail du SCT ou dans le cadre de l'un de ses programmes, initiatives, outils ou services;
- poser des questions.

Ce que nous ferons de vos commentaires

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

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

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

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

Voici les autres supports ou formats que vous pouvez demander :

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

Contexte

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

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige que les organisations sous réglementation fédérale :

- publient des plans sur l'accessibilité tous les trois ans, en collaboration avec les membres du personnel en situation de handicap;
- fassent état des progrès accomplis à l'égard de la mise en œuvre de leur Plan sur l'accessibilité en publiant annuellement des rapports d'étape;
- établissent un processus pour recueillir les commentaires, les préoccupations et les suggestions des membres du personnel et du public canadien, et y donner suite.

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

Sommaire

Le présent rapport contient un aperçu des éléments suivants :

- les mesures prises par le SCT en 2024;
- les mesures que le SCT prévoit de prendre en 2025-2026 pour donner suite aux domaines prioritaires de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

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

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

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

8. Culture en milieu de travail (domaine ajouté)

Les thèmes généraux du premier Plan sur l'accessibilité du SCT sont indiqués ci-dessous.

- **Mesures d'adaptation en milieu de travail** : les demandes de mesures d'adaptation au SCT passent par un processus rigoureux qui n'est pas à la satisfaction de l'ensemble des membres du personnel. Les personnes en situation de handicap ont indiqué qu'elles ne se sentent pas respectées, qu'elles ne sont pas appréciées à leur juste valeur et qu'elles font l'objet de discrimination lorsqu'elles demandent des mesures d'adaptation. Il faut déployer d'autres efforts pour améliorer le processus d'adaptation du lieu de travail du SCT.
- **Environnement bâti** : l'environnement de travail physique du SCT, comme les bâtiments, les bureaux et les autres installations, a été signalé comme un facteur de stress pour les personnes en situation de handicap. D'autres améliorations sont nécessaires pour éliminer les obstacles signalés lors des consultations avec le personnel et dans le Plan d'action pour l'environnement bâti du SCT.
- **Avancement professionnel** : les personnes en situation de handicap indiquent qu'elles ont un accès limité aux possibilités d'avancement professionnel et de perfectionnement professionnel. Elles indiquent également faire l'objet de réactions stéréotypées de la part de leurs collègues et de leur gestionnaire, ce qui peut limiter leurs possibilités d'avancement professionnel. Les mesures du SCT doivent porter principalement sur :
 - la promotion d'une prise de conscience et d'une compréhension communes des obstacles au perfectionnement professionnel auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap;

- l'embauche, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap.

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

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

Aperçu des progrès

Dans cette section

- Données sur le nombre de membres du personnel du SCT qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap
- Incidence de l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail sur les demandes de mesures d'adaptation
- Résolution des demandes de mesures d'adaptation
- Sensibilisation au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada
- Sensibilisation aux obstacles et élimination des obstacles
- Prise de mesures pour favoriser l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap
- La voie à suivre

En 2024, le SCT a apporté des améliorations générales dans les domaines suivants :

- collecte de données plus précises pour mesurer le changement et fixer les objectifs;

- élaboration d'outils d'analyse pour normaliser la manière dont il rend compte des progrès accomplis;
- définition d'indicateurs de rendement clés pour encourager la responsabilisation au sein du personnel.

Les principales réalisations du SCT en 2024 sont les suivantes :

- faire progresser le travail du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail pour améliorer les mesures d'adaptation et promouvoir le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada;
- s'appuyer sur les travaux de l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi pour effectuer une évaluation des nominations et des résultats connexes;
- tirer parti de la dynamique actuelle pour améliorer l'accessibilité;
- s'attaquer de manière proactive aux obstacles à l'adaptation en milieu de travail;
- favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.

Le travail au SCT s'est globalement amélioré, mais il s'avère nécessaire de réfléchir aux points sur lesquels le SCT n'a pas atteint ses objectifs et aux raisons pour lesquelles il ne les a pas atteints, et d'en discuter. Une partie de cette réflexion portera sur les répercussions des contraintes budgétaires et des ressources limitées.

Comme l'indique le rapport de 2023, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour améliorer l'accessibilité, faire un suivi des efforts déployés et mesurer l'efficacité de nos mesures. Par conséquent, au cours de la dernière année, le SCT s'est concentré sur les points suivants :

- recueillir des données;
- réaliser des analyses pour améliorer la façon de mesurer les progrès;
- fixer des objectifs ambitieux, notamment en matière de recrutement et de représentation;
- collaborer avec les réseaux de membres du personnel;
- communiquer les données à l'ensemble des membres du personnel du SCT.

Le SCT continue de se pencher sur la question importante des obstacles physiques dans l'espace de travail et les obstacles liés à la culture en milieu de travail et aux comportements à l'égard des personnes en situation de handicap. Le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail est déterminé à répondre aux demandes de mesures d'adaptation et à promouvoir le Passeport pour l'accessibilité.

Dans le rapport d'étape de 2023, le SCT a utilisé les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2022-2023 pour évaluer la façon dont il honorait ses engagements à l'appui de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada.

En revanche, les résultats du rapport de 2024 sont tirés des éléments suivants :

- des consultations avec le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN (ministère des Finances);
- des rapports de tous les secteurs du SCT;
- des rapports provenant des bases de données des ressources humaines du SCT;
- d'autres sources, notamment des rapports de données sur l'équité en matière d'emploi du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH).

Données sur le nombre de membres du personnel du SCT qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap

Les données internes les plus récentes du SCT montrent qu'en date de septembre 2024, il y avait au total 240 personnes au sein de l'effectif du SCT qui ont indiqué être une personne en situation de handicap, ce qui représente 10,9 % de son effectif, une augmentation par rapport à la même période l'an dernier (177) et à l'année précédente (141).

Selon les résultats du SAFF de 2022-2023, ce sont 305 membres du personnel du SCT qui ont indiqué être une personne en situation de handicap. Cela dit, il est probable qu'il y ait une sous-déclaration à cet égard dans les données internes par rapport aux déclarations dans le SAFF. À l'heure actuelle, il n'est pas possible de comparer les données du SAFF de 2022-2023 avec celles des résultats du dernier SAFF, puisque les nouvelles données du SAFF ne seront pas disponibles avant le milieu de 2025.

Lorsqu'il disposera de plus de données, plus précisément les nouveaux résultats du SAFF, le SCT mettra à jour ses rapports sur le nombre de personnes au sein de son effectif qui se sont identifiées comme des personnes en situation de handicap. En outre, le SCT rendra compte à la fois des résultats du SAFF et des données internes, et élaborera un cadre de mesure du rendement qui s'appuiera sur ces sources de données, entre autres.

Quelle est la situation actuelle du SCT en ce qui concerne les personnes en situation de handicap employées par rapport aux objectifs de disponibilité au sein de la population active? Selon le plus récent rapport d'analyse de l'effectif du BDPRH (mars 2023), l'estimation de la disponibilité au sein de la population active du SCT pour les personnes en situation de handicap était de 8,9 %. D'après les données internes du SCT, ce résultat représente un progrès, car le SCT a dépassé cet objectif, son taux de représentation étant de 10,9 %.

Il s'agit là certes d'une différence notable par rapport à l'année dernière, lorsque le SCT n'avait pas atteint ses objectifs par rapport au taux de disponibilité au sein de la population active. Cependant, pour obtenir une mesure plus précise, il faudra une fois de plus faire une comparaison et un rapprochement des données dans les années à venir, lorsque d'autres résultats du SAFF seront disponibles.

Entre-temps, le SCT continuera à travailler pour assurer une meilleure représentation des personnes en situation de handicap au sein de son effectif, notamment en prenant les mesures suivantes :

- recueillir des données à l'aide de nouveaux systèmes de ressources humaines et désagréger des données (par exemple, pour examiner le groupe et le niveau professionnels, la mobilité des membres du personnel, l'intersectionnalité);
- élaborer des outils d'analyse qui permettront des mesures plus normalisées et plus précises, ainsi que des rapports axés sur la transparence (par exemple, Rapport décisionnel sur les effectifs pour communiquer à son personnel les progrès et les lacunes en matière de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi);
- affiner les objectifs de représentation et de recrutement;
- élaborer des indicateurs de rendement clés (par exemple à l'aide des nouveaux résultats du SAFF);
- assurer une responsabilisation conséquente.

Incidence de l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail sur les demandes de mesures d'adaptation

Le nombre de demandes présentées en vertu de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation est, dans l'ensemble, en hausse. Le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail du SCT a fait état de 59 demandes en 2022-2023, 60, en 2023-2024 et 30, jusqu'à aujourd'hui en 2024-2025 (soit d'avril à septembre 2024). Ces demandes n'émanent pas toutes de personnes en situation de handicap; certaines portent sur des obstacles liés à des handicaps temporaires ou permanents.

Il y a eu également une augmentation du nombre de consultations sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et la gestion des congés en 2023-2024 (72) par rapport à 2022-2023 (18). Les demandes concernant l'obligation de prendre des mesures d'adaptation signalées par le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail ne proviennent pas nécessairement de membres du personnel en situation de handicap, et ne comprennent pas les demandes d'exception à la présence prescrite sur le lieu de travail liée au handicap. Ces demandes sont traitées par les gestionnaires avec l'aide des spécialistes exerçant un rôle fonctionnel.

Le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail du SCT a également signalé une augmentation considérable de l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada en 2023-2024. En effet, 21 passeports ont été remplis en 2023-2024, contre 5, l'année précédente. Le nombre d'ajustements de l'éclairage dans les espaces de travail a également augmenté, soit 26 pour cette année, contre 21, l'année dernière et 4, l'année précédente.

Ces augmentations peuvent être liées au modèle de travail en mode hybride et aux modifications de l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail qui sont entrés en vigueur le 9 septembre 2024. Jusqu'à cette date, une augmentation notable des demandes liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation a été observée. En ce qui concerne l'ensemble des demandes liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation reçues, le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail fait remarquer que 76 % d'entre elles étaient liées à un handicap.

En ce qui a trait au télétravail en tant que mesure d'adaptation pour surmonter les obstacles sur le lieu de travail, voici certaines des raisons indiquées dans les demandes de mesures d'adaptation :

- des problèmes de santé mentale ou des problèmes médicaux exacerbés par la présence sur le lieu de travail;
- des obstacles limitant la capacité à utiliser les transports ou à faire la navette (par exemple, voiture, transports en commun, covoiturage);
- des problèmes médicaux susceptibles de mettre en danger la santé de la personne ou d'aggraver son état (par exemple, immunodépression, grossesse à haut risque avec limitation des mouvements, éclairage fluorescent, bruit);
- des problèmes médicaux nécessitant un équipement ou des mesures de soutien qui ne peuvent pas être apportés sur le lieu de travail ou qui ne sont pas disponibles sur le lieu de travail.

Parmi les principales mesures prises pour répondre aux demandes de mesures d'adaptation figurent l'attribution d'espaces de travail réservés (32 en 2023-2024 contre 6 en 2022-2023) et l'ajustement de la lumière dans les espaces de travail (21 en 2023-2024 contre 6 en 2022-2023). De plus, le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail a noté les éléments particuliers suivants à prendre en considération, en particulier en ce qui concerne la neurodivergence, dans la poursuite du passage à un milieu de travail hybride :

- il est nécessaire pour le SCT de mieux comprendre la neurodivergence et les mesures d'adaptation disponibles pour les personnes neurodivergentes;
- les personnes neurodivergentes peuvent éprouver des difficultés à se concentrer dans un lieu de travail à aire ouverte;
- le nombre de bureaux fermés étant limité, il conviendrait d'étudier d'autres options innovantes pour améliorer l'expérience professionnelle des personnes souffrant de troubles sensoriels ou auditifs.

Résolution des demandes de mesures d'adaptation

Une mesure clé en 2025 sera d'améliorer le processus de demande de mesures d'adaptation, en particulier les normes de service, la satisfaction de la clientèle et la résolution appropriée des demandes. En 2024, le SCT a réalisé certains progrès pour atteindre l'objectif en question.

La plupart des demandes ont donné lieu à une réponse par courriel dans les 48 heures. Le système de suivi utilisé n'a pas permis de mesurer efficacement le temps de réponse, mais les demandes complexes ont généralement pris plus de temps à être résolues.

Depuis avril 2024, le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail a traité :

- 30 demandes reçues en vertu de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation;
- 49 demandes relatives à l'ergonomie;
- 31 consultations sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et la gestion des congés;
- 48 demandes de mesures d'adaptation liées à l'attribution d'un espace de travail réservé et à des ajustements légers de l'espace de travail.

En 2025, le SCT s'efforcera d'améliorer le suivi et d'examiner le modèle de réception de concert avec l'équipe des technologies de l'information du SCT. Lorsque le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada sera en ligne, il sera plus facile d'avoir accès aux statistiques sur les demandes.

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

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (le Passeport) est une initiative dirigée par le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP). Il revient au BAFP de promouvoir son utilisation dans l'ensemble de la fonction publique fédérale et à la Division des ressources humaines de promouvoir son utilisation au SCT.

Pour promouvoir le Passeport, le BAFP s'est assuré qu'une référence aux exigences en matière de mesures d'adaptation et au Passeport soit ajoutée aux lettres d'offre du SCT. Cette référence invite les personnes à partager leur Passeport ou leurs mesures d'adaptation avec leur gestionnaire et le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail. Le fait de partager le Passeport avec le Centre aide celui-ci à doter les personnes des outils et des mesures de soutien dont elles ont besoin le plus rapidement possible.

Au niveau du ministère, le SCT a adopté la nouvelle version Microsoft Word du Passeport et l'a partagée avec les membres de son personnel.

Sensibilisation aux obstacles et élimination des obstacles

Le SCT poursuit ses efforts de sensibilisation aux expériences des personnes en situation de handicap et de promotion d'un milieu de travail solidaire et sans obstacle. Une grande partie de ces efforts repose sur la collaboration avec le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN. En 2024, le Réseau a mis en œuvre plusieurs mesures. Il a notamment mobilisé ses membres sur les questions d'accessibilité et la promotion de procédures d'urgence améliorées et d'une meilleure utilisation des fonctions d'accessibilité des TI.

Le SCT a également travaillé de concert avec le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN et le réseau Infinité de la fonction publique (le réseau pour les fonctionnaires neurodivergents) pour organiser un événement au 90, rue Elgin, dans le cadre duquel des kiosques et un groupe de discussion ont été organisés, afin de célébrer le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées.

Le SCT décerne également des prix ministériels pour l'accessibilité, notamment :

- le Prix d'excellence en accessibilité Luna Bengio, pour récompenser une personne qui montre l'exemple en rendant le milieu de travail plus accessible et inclusif et qui promeut activement les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité;
- le Prix d'excellence en accessibilité pour l'équipe Yazmine Laroche, qui récompense une équipe pour son travail sur un projet, une initiative ou un outil qui contribue à rendre le milieu de travail plus accessible et plus inclusif.

Prise de mesures pour favoriser l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap

Le SCT a contribué à l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap par le biais de programmes axés sur les membres de son personnel appartenant à des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et en quête d'équité. Parmi ces programmes, notons le programme Mentorat Plus et le Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque.

La quatrième cohorte du programme Mentorat Plus du SCT a été lancée en 2024 et comprenait 25 jumelages de personnes accompagnatrices et de personnes bénéficiant d'un accompagnement. Le SCT a amélioré la collecte et la communication de données désagrégées, ce qui a permis de mieux mesurer les résultats, comme le fait que sept des personnes bénéficiant d'un accompagnement de la cohorte de cette année se sont identifiées comme des personnes en situation de handicap.

Le BDPRH prend régulièrement le pouls de la situation afin d'améliorer la conception et la mise en œuvre du programme. En outre, la Division des ressources humaines consulte régulièrement les membres du personnel du SCT qui participent au programme, notamment

au moyen de sondages, pour s'assurer que le programme répond à leurs besoins. De plus, elle effectue des sondages auprès des personnes ayant déjà participé au programme pour connaître l'incidence du programme sur leur carrière.

En ce qui concerne le programme Mosaïque, le SCT en tant que ministère a reçu des demandes de neuf membres de son personnel, et deux de ces personnes ont été nommées pour participer au programme. Le SCT peut proposer un nombre maximal de deux personnes pour ce programme, qui s'adresse à l'ensemble de la fonction publique et qui est géré par le BDPRH.

Les données sur la promotion des personnes en situation de handicap au SCT, ainsi que les statistiques sur le maintien en poste (arrivées et départs), peuvent contribuer à l'élaboration de programmes, à la mesure de leur incidence et à l'établissement d'objectifs d'amélioration. Comme première étape de la collecte et de l'analyse des données, le SCT a recueilli des statistiques initiales à partir de ses données sur la promotion des personnes en situation de handicap à l'interne et des statistiques sur les arrivées et les départs pour mieux connaître les taux de maintien en poste.

Taux de promotion et de maintien en poste

Personnes en situation de handicap (2022-2023)

Arrivées : 40

Départs : 36

Promotions : 34

Personnes en situation de handicap (2023-2024)

Arrivées : 39

Départs : 27

Promotions : 38

SCT (2022-2023)

Arrivées : 385

Départs : 399

Promotions : 359

SCT (2023-2024)

Arrivées : 266

Départs : 414

Promotions : 276

La voie à suivre

Au cours de l'année à venir, le SCT se concentrera sur les éléments suivants :

- tirer parti du travail de l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi, notamment en :
 - communiquant les pratiques exemplaires à l'échelle du SCT,
 - encourageant l'utilisation des bassins créés,
 - mesurant les résultats liés aux nominations,
 - effectuant des analyses sur les embauches et les activités de recrutement, par exemple en déterminant les taux d'abandon dans les processus de l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi et en formulant des recommandations sur la façon de traiter les taux d'abandon;
- continuer à éliminer les obstacles physiques au travail en :
 - faisant la promotion des pratiques exemplaires en matière de technologie, d'outils et d'équipement,
 - fournissant des espaces physiques plus accessibles, tels que des toilettes entièrement accessibles;
- appuyer le perfectionnement professionnel en :
 - mettant en place des possibilités de mentorat/d'accompagnement et d'autres possibilités de perfectionnement professionnel pour les personnes en situation de handicap, et en continuant à utiliser et à soutenir les programmes Mentorat Plus et Mosaïque;
- promouvoir une culture positive en milieu de travail en :
 - prévoyant des ressources pour soutenir le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN dans son travail de promotion et d'organisation d'événements et d'initiatives visant à sensibiliser le personnel à l'accessibilité et aux contributions des personnes en situation de handicap au SCT.

Commentaires

▼ Dans cette section

- [Commentaires reçus en 2024](#)

Le SCT accorde de l'importance aux commentaires fournis par les membres de son personnel et d'autres personnes, car ils favorisent une culture organisationnelle saine et l'amélioration continue. Ces commentaires ont pour effet de renforcer la participation et le moral du personnel, en plus de permettre de repérer les domaines de croissance et d'innovation. Ce genre de dialogue ouvert favorise l'autonomisation du personnel, mène à une meilleure prise de décision et, en fin de compte, favorise la réussite de l'organisation.

Le SCT recueille les commentaires par divers moyens qui sont décrits dans la section « Obtenir vos commentaires » du présent rapport. La plupart des commentaires reçus l'ont été par le biais d'une adresse électronique réservée aux commentaires et d'un formulaire en ligne qui peut être rempli de manière anonyme.

La Division des ressources humaines conserve tous les commentaires reçus afin d'orienter la définition des mesures à prendre, tout en respectant la vie privée des personnes qui les ont fournis.

Les principaux points à retenir des commentaires reçus en 2023 sont les suivants :

- la nécessité de soutenir davantage les personnes occupant des postes au niveau débutant ou intermédiaire pour faire progresser leur carrière;
- l'amélioration des procédures d'urgence pour les personnes en situation de handicap;
- la nécessité d'établir un lien entre la gestion du rendement des cadres à des objectifs d'accessibilité précis et mesurables;
- l'élimination des obstacles qui subsistent dans l'environnement bâti au 90, rue Elgin;
- l'amélioration des mesures prises par le SCT, c'est-à-dire ajouter des objectifs et des mesures de réussite à son plan et en rendre compte dans ses rapports d'étape.

Pour répondre à la nécessité de soutenir davantage les membres du personnel à un stade précoce de leur carrière dans la fonction publique, la Division des ressources humaines a créé un groupe de travail composé de spécialistes de son équipe d'apprentissage et de membres du Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN pour discuter de la question, cerner les obstacles et proposer des solutions. Le groupe de travail n'en est qu'à ses débuts, mais il est clair que des outils et des ressources supplémentaires sont nécessaires, en plus des programmes tels que le Mentorat Plus et Mosaïque.

Les membres du Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN attendent de la Division des ressources humaines qu'elle mette au point des outils ou des programmes permettant de créer un système de relève de personnes en situation de handicap de niveau débutant ou intermédiaire qui sont prêtes à accéder à des postes d'analyste ou de conseiller principal ou de conseillère principale, ce qui leur permettra d'être admissibles à des programmes tels que Mentorat Plus et Mosaïque.

En ce qui concerne les évacuations d'urgence, la Division des ressources humaines a collaboré avec le Secteur des services ministériels pour réunir des membres des équipes clés tous les trimestres pour examiner les problèmes potentiels liés aux procédures d'urgence. Des progrès ont été accomplis, notamment grâce à la révision des informations disponibles sur l'intranet pour les rendre plus accessibles et s'assurer qu'elles sont rédigées en langage clair et simple.

Cependant, le modèle de travail hybride présente des défis uniques, et les réunions trimestrielles en cours aideront à résoudre ces problèmes évolutifs, qui comprennent l'information sur les responsables d'étage, où trouver cette information et les jours au cours desquels ces personnes sont au bureau.

La Division des ressources humaines continue d'étudier la possibilité d'accroître la responsabilisation des cadres en ce qui a trait à l'atteinte d'objectifs précis et mesurables en matière d'accessibilité. Cette question restera une priorité dans les années à venir.

Le SCT a continué à faire de bons progrès dans l'élimination des obstacles à l'accessibilité de son immeuble situé au 90, rue Elgin. Des informations plus détaillées sont disponibles dans la section « Environnement bâti » du présent rapport, sous la rubrique Activités achevées en 2024.

Le SCT continue d'améliorer les données qu'il recueille et de les utiliser pour suivre les progrès qu'il a réalisés en matière d'accessibilité. Cependant, le SCT est conscient du fait qu'il y a encore des améliorations à apporter, notamment en ce qui concerne le suivi des succès obtenus dans le cadre de chacune des initiatives. Pour obtenir des données sur les progrès réalisés par le SCT, se reporter à la section Aperçu des progrès du présent rapport.

Commentaires reçus en 2024

Le SCT a constaté une augmentation des commentaires recueillis en 2024. Une grande partie de ces commentaires est liée au retour au bureau et à la récente orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail physique. Les commentaires reçus ont fait état des préoccupations suivantes :

1. le retour au bureau et l'orientation récente sur la présence prescrite au lieu de travail ont des répercussions négatives sur les personnes en situation de handicap dans une plus grande mesure que sur les autres membres du personnel;
2. le lieu de travail à aire ouverte du 90, rue Elgin ne contribue pas toujours à un milieu de travail confortable ni à un milieu de travail productif, en particulier pour les personnes neurodivergentes;
3. certains membres du personnel ne savent toujours pas comment fonctionne le processus de mesures d'adaptation et ont l'impression que les décisions sont appliquées de façon inégale au sein du SCT.

Au début de novembre 2024, le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN a fourni des commentaires détaillés formulés par ses membres sur l'ébauche du rapport d'étape du SCT visant la mise en œuvre de son Plan sur l'accessibilité pour 2022-2025.

Ces commentaires :

- portaient sur les huit priorités figurant dans le Plan sur l'accessibilité;

- ont permis d’obtenir des observations détaillées sur les progrès réalisés dans chaque domaine prioritaire.

Principaux points à retenir des commentaires reçus du Réseau de l’accessibilité du SCT-FIN

- Le Réseau de l’accessibilité du SCT-FIN est souvent consulté sur des initiatives à travers le SCT, et trop souvent les membres du réseau estiment qu’ils n’ont pas assez de temps pour fournir des commentaires significatifs. Ils souhaiteraient disposer de plus de temps que les deux semaines allouées en ce qui concerne le présent rapport.
- Les membres aimeraient que le rapport d’étape indique plus clairement les initiatives pangouvernementales dirigées par le SCT en tant qu’organisme central et les initiatives internes au SCT en tant que ministère.
- Les membres souhaitent que des mesures soient prises en ce qui concerne l’avancement professionnel des personnes en situation de handicap. Il s’agit d’une priorité pour ces personnes depuis le lancement du Plan sur l’accessibilité du ministère et elles aimeraient voir des résultats. Les membres estiment que des initiatives ciblées sont nécessaires pour faire la différence et que la Division des ressources humaines doit faire davantage pour créer un type de système de relève qui favorise l’avancement des personnes en situation de handicap afin d’assurer la participation aux programmes, par exemple Mentorat Plus et Mosaïque, d’une abondance de personnes qualifiées. À l’heure actuelle, les personnes en situation de handicap ne sont pas assez nombreuses à pouvoir répondre aux critères d’admission de ces programmes.
- Le Réseau de l’accessibilité du SCT-FIN veut voir la preuve que ses idées et ses préoccupations sont non seulement recueillies, mais aussi prises en compte.
- Les membres continuent à faire pression pour que les progrès réalisés au titre de chaque pilier et de chaque initiative soient mieux mesurés, dans la mesure du possible.

Consultations

▼ Dans cette section

- [Appels aux secteurs \(22 juillet 2024\)](#)
- [Réunions avec les spécialistes en la matière du SCT](#)
- [Réunion spéciale du Réseau de l’accessibilité du SCT-FIN sur la présence prescrite sur le lieu de travail](#)
- [Le Réseau de l’accessibilité du SCT-FIN organise une discussion avec la dirigeante principale de l’accessibilité](#)

- Comité consultatif et de mobilisation sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité

Pour créer des initiatives efficaces visant à améliorer l'accessibilité et l'inclusion sur le lieu de travail, il s'avère nécessaire de consulter les personnes en situation de handicap et les spécialistes en la matière au sein du SCT. Les personnes en situation de handicap apportent un éclairage inestimable sur leurs défis et leurs besoins particuliers, ce qui permet au SCT de s'assurer que les solutions sont pertinentes et pratiques. De leur côté, les spécialistes en la matière apportent des connaissances spécialisées sur les pratiques exemplaires, les cadres juridiques et les stratégies innovantes pour favoriser un milieu de travail inclusif.

Cette approche axée sur la collaboration permet non seulement de cerner et d'éliminer des obstacles spécifiques, mais aussi de promouvoir une culture du respect et l'autonomisation. En faisant participer les personnes en situation de handicap à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des initiatives, le SCT peut créer un lieu de travail plus équitable qui valorise la diversité et favorise la réussite de l'organisation.

La Division des ressources humaines a donné aux membres du personnel et aux spécialistes la possibilité de prendre part à des consultations sur le présent rapport d'étape dans le cadre de discussions en personne ou de façon virtuelle, ainsi que par le biais d'observations écrites. Les possibilités de consultation comprenaient les activités indiquées ci-dessous.

Appels aux secteurs (22 juillet 2024)

En juillet 2024, la Division des ressources humaines a envoyé un courriel aux secteurs du SCT pour leur demander de faire le point sur les progrès réalisés dans le cadre des initiatives liées à l'accessibilité qui relèvent de leur compétence. La demande expliquait le type d'informations nécessaires et contenait un lien vers un formulaire destiné à simplifier le processus.

Les secteurs ont disposé de plus d'un mois pour remplir le formulaire, qui constituera l'essentiel du présent rapport. En gros, les secteurs ont été invités à fournir des informations sur les progrès réalisés au cours de l'année civile précédente, sur la réalisation des objectifs de leurs initiatives et sur leurs priorités et objectifs pour 2025.

Réunions avec les spécialistes en la matière du SCT

À la suite de l'appel lancé à tous les secteurs pour obtenir les informations en question, la Division des ressources humaines a organisé des réunions avec les équipes qui dirigent les initiatives en matière d'accessibilité afin de discuter des progrès accomplis. Ces réunions avaient pour but de dissiper toute confusion et de veiller à ce que l'équipe chargée de rédiger

le rapport d'étape reçoive les informations dont elle avait besoin. Elles ont également permis d'établir les priorités pour l'année à venir. Ces réunions ont été organisées tout au long du mois d'août et en septembre.

Réunion spéciale du Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN sur la présence prescrite sur le lieu de travail

Le 24 septembre, le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN a organisé une réunion avec la championne de l'accessibilité du SCT pour discuter de la présence prescrite sur le lieu de travail et de son incidence sur les personnes en situation de handicap. Les membres ont eu la possibilité d'exprimer leurs préoccupations et de poser des questions soit en personne lors de l'événement, soit par écrit pendant ou après l'événement, soit de manière anonyme après l'événement.

Les membres du Réseau ont notamment formulé les commentaires suivants :

- les consultations avec le personnel en situation de handicap auraient dû avoir lieu bien avant la mise en place des mesures s'appliquant à la présence prescrite sur le lieu de travail;
- la présence prescrite sur le lieu de travail a des répercussions négatives sur les personnes en situation de handicap dans une bien plus large mesure que sur les autres membres du personnel;
- l'idée de « réserver un poste de travail » pour chaque jour de travail au bureau est un pas en arrière en matière d'accessibilité et d'inclusion;
- le concept ouvert de notre lieu de travail physique peut être un environnement très distrayant et accablant pour les personnes en situation de handicap, en particulier celles qui sont neurodivergentes.

Le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN organise une discussion avec la dirigeante principale de l'accessibilité

Le 11 octobre, le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN a accueilli Stéphanie Cadieux, dirigeante principale de l'accessibilité du Canada, pour une discussion franche avec les membres du Réseau sur les progrès réalisés en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Mme Cadieux souhaitait entendre directement les personnes en situation de handicap sur ce qu'elles constataient au niveau opérationnel.

Voici des commentaires des membres du Réseau :

- « L'intégration de l'esprit "Rien sans nous" - une approche collaborative concernant les personnes en situation de handicap - dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* s'avère

efficace. Les personnes en situation de handicap sont de plus en plus souvent consultées dès le départ et à chaque étape de la planification, de la conception, de la création et de la mise en œuvre des politiques, des programmes et des initiatives. »

- « L'accent mis sur la collaboration a contribué à la montée en puissance des réseaux dirigés par le personnel des ministères et organismes de l'ensemble de la fonction publique fédérale. Les réseaux composés de membres du personnel, comme le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN, sont prêts à jouer un rôle important pour ce qui est de susciter un changement de l'intérieur. »
- « La collecte et la compilation de données de meilleure qualité et plus précises pour suivre les progrès réalisés en matière d'accessibilité favorisent une meilleure responsabilisation et renforcent la capacité à cerner les obstacles qui subsistent et les possibilités d'amélioration. »

Comité consultatif et de mobilisation sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité

Le présent rapport a été distribué aux fins d'examen aux membres du Comité consultatif et de mobilisation sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (CCM IDEA), et chaque membre a participé à l'examen.

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

▼ Dans cette section

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

Dans cette section

- Activités du SCT en 2024 pour lever les obstacles à l'accessibilité qui ont ressortis des consultations
- Mesures à prendre d'ici 2025-2026
- Mise à jour des travaux visant à aborder les **huit domaines prioritaires** du Plan sur l'accessibilité, dont sept découlent de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

Les mesures menées à bien et les mesures à prendre sont décrites pour chacun des domaines prioritaires indiqués ci-dessous.

1. Emploi

Le SCT s'attaque aux obstacles qui :

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

Le SCT s'attaquera à ces obstacles en prenant les mesures suivantes :

- améliorer l'accessibilité des processus de demande d'emploi et d'évaluation;
- intensifier le recrutement de personnes en situation de handicap et de membres d'autres groupes en quête d'équité, y compris les personnes dont l'identité est intersectionnelle;
- améliorer le processus d'adaptation, c'est-à-dire fournir des conseils clairs aux membres du personnel, y compris les gestionnaires, sur la manière de présenter des demandes, réduire le temps de traitement des demandes et assurer un traitement respectueux des personnes tout au long du processus.

Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail

Le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail est probablement l'initiative la plus ambitieuse du Plan sur l'accessibilité du SCT. C'est aussi celle qui est susceptible d'avoir le plus d'incidence. Le Centre continue d'évoluer à mesure qu'il répond aux besoins du personnel du SCT dans un lieu de travail qui évolue également dans le cadre d'un nouveau modèle de travail en mode hybride.

Le SCT a lancé le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail en 2023 aux fins suivantes :

- améliorer le processus d'adaptation du SCT en tenant compte des expériences des personnes qui y ont recours;
- réduire les temps d'attente pour l'examen et le traitement des demandes de mesures d'adaptation en milieu de travail;

- obtenir des résultats généralement plus positifs pour les personnes en situation de handicap;
- fournir rapidement au personnel tout ce dont il a besoin afin de prévenir les arrêts de travail.

Activités achevées en 2024

- Réduction des formalités administratives et mise en place en temps opportun des mesures d'adaptation les plus couramment demandées par le personnel, à savoir l'attribution d'un espace de travail réservé et l'ajustement de l'éclairage de l'espace de travail.
- Adoption d'une approche de gestion de cas neutre pour toutes les demandes visées par l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, en accordant la priorité à la réussite de la personne.
- Fourniture de conseils et de consignes aux membres du personnel, y compris les gestionnaires, sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et la gestion des congés.
- Fourniture d'un soutien aux membres du personnel pour remplir leur Passeport.
- Prise de dispositions afin que le Passeport soit mentionné dans chaque lettre d'offre provenant de la Dotation du SCT, invitant les nouvelles recrues à partager leur Passeport actuel, s'il y a lieu, ou à en créer un qui présente en détail leurs besoins en matière de mesures d'adaptation afin d'assurer leur réussite au sein de SCT le plus rapidement possible.

Mesures prioritaires pour 2024-2025

- Terminer le remaniement du modèle opérationnel interne du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail, qui consiste à transférer les services de gestion des congés de maladie et d'invalidité du Secteur des services ministériels à la Division des ressources humaines du SCT. Ces services représentent la majeure partie de la charge de travail du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail, et le transfert à la Division des ressources humaines permettra de s'assurer que des spécialistes responsables et qui possèdent les qualifications requises fournissent des conseils à la clientèle. Le Secteur des services ministériels continuera à fournir des services opérationnels et liés aux mesures d'adaptation. Le modèle de service centralisé et l'approche de gestion de cas neutre resteront en place pour le personnel, car il s'agira d'une transition sans heurt qui devrait s'achever à l'hiver 2025.
- Recruter des personnes à temps plein pour le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail qui possède une expertise en matière de gestion de cas de handicap et de mesures d'adaptation, et obtenir un financement permanent à cet égard.

- Examiner les services du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail afin d'orienter la formulation de recommandations et la définition de l'orientation générale du Centre en prévision du nouveau Plan sur l'accessibilité de 2026 du SCT.
- Publier une nouvelle page sur l'intranet consacrée au Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail et aux services qu'il offre au plus tard le 31 mars 2025.
- Promouvoir l'utilisation du Passeport et faire un suivi des nouveaux passeports créés par l'intermédiaire du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail.
- Réaliser un examen des normes de service éventuelles pour les demandes de mesures d'adaptation afin de déterminer les principales possibilités d'améliorer le processus et d'assurer une expérience positive pour le personnel. Les facteurs clés à prendre en considération sont les suivants :
 - **réponses initiales rapides** : s'assurer que les membres du personnel reçoivent le plus rapidement possible un accusé de réception de leur demande de mesures d'adaptation, ce qui permettra d'instaurer la confiance, de réduire l'incertitude et de montrer que leurs besoins sont pris en considération;
 - **délais de résolution** : élaborer un cadre pour traiter les demandes en fonction de leur complexité peut contribuer à rationaliser le processus et à fixer des attentes réalistes pour les membres du personnel, y compris les gestionnaires (cette partie de l'examen tiendra compte d'un éventail d'options, notamment liées aux différents niveaux de complexité);
 - **transparence et suivi** : fournir aux membres du personnel un moyen de suivre l'évolution de leurs demandes de mesures d'adaptation, ce qui pourrait favoriser la transparence et la responsabilisation et permettre de s'assurer qu'aucune demande n'est indûment négligée ou ne subit des retards injustifiés;
 - **mécanismes de report aux échelons supérieurs** : mettre en place des mécanismes de recours aux échelons supérieurs clairs afin d'assurer un traitement rapide et équitable des cas non résolus, ce qui éviterait de créer de la frustration et de s'assurer qu'aucune personne ne soit laissée sans soutien;
 - **mécanismes de rétroaction** : recueillir les commentaires des personnes sur leur expérience du processus de demande de mesures d'adaptation est essentiel pour assurer une amélioration continue, c'est-à-dire aider à cerner les domaines à améliorer et à faire un suivi du succès de toute initiative future.

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

Les personnes en situation de handicap dans l'ensemble de la fonction publique sont invitées à utiliser le Passeport pour y inscrire :

- les obstacles auxquels elles sont confrontées au travail;
- les solutions trouvées en collaboration avec leur gestionnaire qui leur permettront de surmonter ces obstacles.

Le Passeport est une initiative pangouvernementale dirigée par le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP). Il appartient au Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail d'en faire la promotion et de favoriser son adoption au SCT. Le passeport est un outil que les personnes peuvent utiliser pour cerner et consigner leurs obstacles. Il favorise les conversations entre les membres du personnel et leur gestionnaire sur les conditions du lieu de travail et les rajustements nécessaires, notamment l'équipement adapté ou les mesures visant à s'assurer que toute personne dispose du soutien dont elle a besoin pour réussir au travail.

Activités achevées en 2024

- Réalisation d'activités de mobilisation et de mises à l'essai auxquelles ont participé plus de 70 personnes au sein du gouvernement du Canada qui utilisent le Passeport afin d'orienter l'élaboration d'une version numérique.
- Promotion de l'adoption du Passeport à l'échelle du gouvernement et communication régulière avec les premières personnes à l'utiliser afin de les tenir informées par l'entremise de la Communauté de pratique des utilisateurs et utilisatrices du Passeport. Cette communauté s'est agrandie et compte aujourd'hui plus de 60 organisations.
- Réponse à une demande accrue visant des activités de mobilisation et des conseils grâce à l'élaboration d'un programme de formation pour les personnes chargées d'animer des groupes. Le programme a permis de former 36 personnes provenant de 16 organisations. Ces personnes ont fait des présentations et animé des ateliers (près de 40) à l'intention d'organisations fédérales et de communautés de pratique.
- Mise à jour de la version Microsoft Word du Passeport afin d'en rationaliser le contenu et d'en améliorer la convivialité.
- Réalisation d'un projet pilote de la version numérique du Passeport du 1^{er} octobre à la mi-décembre 2024. Parmi les ministères et organismes qui ont participé au projet pilote figurent l'Agence de la santé publique du Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada, l'Office des transports du Canada, Patrimoine canadien, Santé Canada, le SCT et Services partagés Canada.

Mesures prioritaires pour 2024-2025

- Regrouper les leçons tirées du projet pilote mené à la fin de 2024 pour améliorer la première version du Passeport numérique.
- Rendre publiques les leçons tirées du projet pilote d'ici l'automne 2025.

- Continuer à accroître la sensibilisation et à promouvoir l'adoption par le biais du programme de formation des personnes chargées de l'animation des activités et des membres de la Communauté de pratique des utilisateurs et utilisatrices du Passeport.
- Lancer à plus grande échelle la version numérique du Passeport et la mettre à la disposition du personnel sur le Portail des applications du SCT (PAS) d'ici le début de l'année 2026. (Le PAS n'est accessible qu'aux personnes ayant accès au réseau du gouvernement du Canada).

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

La Division des ressources humaines du SCT a mis en place une équipe temporaire de recrutement pour l'équité en matière d'emploi en 2022 afin d'éliminer les obstacles à l'accessibilité. L'équipe s'est efforcée d'intensifier les activités de recrutement et d'embauche visant les personnes en situation de handicap et d'autres membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et en quête d'équité, et d'améliorer l'accessibilité du processus de candidature et de dotation pour les emplois au SCT. Grâce à la mise en place et à l'utilisation continue des bassins d'éventuelles recrues, l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi a pu faire la transition vers d'autres responsabilités.

Toutefois, l'objectif visant la promotion d'un effectif diversifié par le biais des processus d'équité en matière d'emploi reste inchangé. Malgré qu'elle dispose d'un nombre insuffisant de ressources pour assurer le suivi des travaux de l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi, la Division des ressources humaines du SCT continue à mener à bien des activités de recrutement axées sur l'équité en matière d'emploi pour assurer l'accès à diverses sources de talents. En outre, les membres qui ont fait partie de l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi restent disponibles pour soutenir l'équipe des ressources humaines du SCT en lui transmettant leur expertise et leurs connaissances.

Activités achevées en 2024

- Promotion des bassins des membres visés par l'équité en matière d'emploi dans l'ensemble du SCT, par exemple en envoyant un message aux unités de gestion, aux cadres des secteurs du SCT et aux comités de la haute direction. L'utilisation des bassins pose certains problèmes, car le SCT a moins de nouvelles mesures de dotation.
- Consultation de tous les secteurs du SCT dans le cadre de l'exercice de planification des ressources humaines ministérielles.
- Transfert d'expertise à l'équipe des ressources humaines du SCT sur la manière de créer leurs propres bassins en utilisant les pratiques exemplaires et les leçons tirées du travail de l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi.

- Lancement de l'analyse des résultats des processus, par exemple en faisant un suivi des nominations et en ventilant les données dans le cadre de l'examen du nombre de personnes en situation de handicap qui ont postulé et ont été embauchées dans chaque processus, et en analysant le taux d'abandon tout au long des différentes étapes des processus de dotation.
- Les processus de dotation de l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi concernaient les personnes de groupes et niveaux AS-01, AS-02, EC-05, EC-06, EX-01 et EX-03. Au total :
 - 21 % des personnes qui ont postulé se sont identifiées comme étant des personnes en situation de handicap;
 - 22 % des personnes qui se sont qualifiées pour les bassins se sont identifiées comme des personnes en situation de handicap;
 - 27 % des personnes nommées qui faisaient partie des bassins se sont identifiées comme des personnes en situation de handicap.
- À ce jour, il n'y a eu aucune nomination pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et en quête d'équité dans le cadre des processus EC-06, EX-01 et EX-03. La grande majorité des personnes nommées pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et en quête d'équité provenaient des bassins AS-01 et AS-02.

Mesures prioritaires pour 2025

- Recueillir les leçons tirées de l'initiative de l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi afin d'améliorer les futurs processus axés sur l'équité en matière d'emploi, et les communiquer à l'ensemble de l'organisation.
- Recueillir des données désagrégées sur les nominations à partir des bassins de l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi et analyser les résultats des processus afin de déterminer les domaines prioritaires pour les futurs efforts de recrutement.
- Recueillir des données désagrégées sur d'autres processus de dotation internes et externes, autres que ceux destinés aux membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, dirigés par le SCT, afin de fixer des objectifs, de mesurer les résultats et de relever les lacunes concernant l'embauche de personnes en situation de handicap (par exemple, pour améliorer la représentation des personnes en situation de handicap dans tous les groupes et à tous les niveaux), et étudier comment l'automatisation peut améliorer la collecte et l'analyse des données.
- Partager les données sur les résultats de l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi avec les réseaux de membres du personnel, y compris le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN (en particulier en ce qui concerne la contribution du SCT à l'objectif de 5 000 nouvelles embauches de personnes en situation de handicap d'ici 2025), et continuer à

recueillir des commentaires sur la manière d'améliorer le recrutement des personnes en situation de handicap.

- Accroître la transparence des données sur la représentation et les objectifs en améliorant les outils tels que le tableau de bord de l'information sur les effectifs, et continuer à recueillir les commentaires du Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN et d'autres réseaux de personnes appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi sur la manière dont ces outils peuvent le mieux répondre à leurs besoins.
- Continuer à faire connaître les bassins de l'Équipe de recrutement pour l'équité en matière d'emploi dans l'ensemble du SCT, par exemple en invitant l'équipe de dotation à utiliser les bassins pendant les périodes clés du processus de planification financière dans le cadre du Processus de planification intégrée des activités.
- Poursuivre l'examen des systèmes d'emploi, comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, afin de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques et comportementaux aux possibilités d'emploi des membres des groupes désignés.
- Étudier les possibilités d'avancement professionnel et de mentorat pour les personnes au niveau débutant et intermédiaire qui pourraient ne pas remplir les conditions requises pour bénéficier du programme Mentorat Plus, et recruter activement des personnes qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap pour les futures cohortes du programme Mentorat Plus.

Programmes de perfectionnement professionnel

En 2024, diverses initiatives du SCT visaient à favoriser l'épanouissement professionnel et l'avancement de carrière des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, par exemple, les personnes en situation de handicap, en prévision d'une nomination dans un poste de direction.

Activités achevées en 2024

Mentorat Plus

Ce programme est une initiative conjointe créée par des personnes issues des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et en quête d'équité afin d'améliorer le développement des compétences en leadership. Mentorat Plus est dirigé par le BDPRH à l'échelle du gouvernement et géré par la Division des ressources humaines au SCT. Il s'adresse particulièrement aux membres de groupes sous-représentés qui souhaitent occuper des postes de direction.

Les séances de la quatrième cohorte de **Mentorat Plus du SCT** se poursuivront jusqu'en juin 2025.

Les réalisations qui ont vu le jour dans le cadre du programme Mentorat Plus du SCT en 2024 sont les suivantes :

- la troisième cohorte du programme Mentorat Plus du SCT a été lancée en septembre 2023, et 22 personnes bénéficiant d'un accompagnement ont terminé le programme en juin 2024 (aucune donnée ventilée n'était disponible sur le nombre de personnes en situation de handicap);
- en ce qui concerne la quatrième cohorte, les réseaux de membres du personnel ont fait la promotion du programme auprès des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et en quête d'équité (seules les personnes qui s'identifient comme membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi et en quête d'équité, dont les personnes en situation de handicap, et qui sont considérées comme étant prêtes à progresser dans leur carrière peuvent participer au programme Mentorat Plus);
- toujours en ce qui concerne la quatrième cohorte, les personnes qui ont la possibilité de bénéficier d'un accompagnement ont été invitées à indiquer si elles appartenaient à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi ou un groupe en quête d'équité, afin d'améliorer les données comprises dans les rapports (par exemple, favoriser la collecte de données désagrégées).

Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque

Mosaïque est un programme dirigé par le BDPRH à l'échelle du gouvernement pour les membres des groupes visés par l'équité au niveau EX-moins 1. Il a pour but d'éliminer les obstacles à la nomination dans un poste du groupe EX ou dans d'autres groupes de direction de niveau équivalent. La Division des ressources humaines du SCT gère la nomination des membres du personnel du SCT qui ont terminé le programme.

Le SCT a reçu neuf candidatures et en a proposé deux pour participer au programme. Le BDPRH a accepté les deux personnes proposées pour participer au programme.

Stratégies de soutien aux personnes talentueuses

À l'automne 2023, le BDPRH a recueilli les témoignages de plus de 400 membres de la haute direction vivant avec un handicap dans l'ensemble de la fonction publique au sujet de leurs expériences uniques en matière de perfectionnement professionnel et de bien-être.

Les résultats ont mis en évidence des défis importants et continus liés à :

- la responsabilisation à l'égard des comportements de leadership et des décisions en matière de ressources humaines;
- la sensibilisation aux préjugés et aux obstacles;
- l'augmentation du nombre de possibilités d'accompagnement et de réseautage.

Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap

Le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap est un programme national qui permet aux personnes en situation de handicap d'effectuer des stages de 18 mois dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Les stagiaires peuvent développer leurs compétences professionnelles et accroître leur employabilité.

Mis en place en 2019, ce programme offre des outils et des ressources aux stagiaires et aux gestionnaires, en mettant l'accent sur le recrutement, l'intégration, le développement et le maintien en poste.

L'équipe du programme travaille avec différents groupes pour trouver des stagiaires éventuels, à savoir les agences de soutien à l'emploi et les établissements d'enseignement postsecondaire à travers le pays.

Mesures prioritaires pour 2025

Programme Mentorat Plus

- Surveiller et soutenir la quatrième cohorte du programme ministériel, lancée en septembre 2024 et comprenant 25 jumelages. Dans cette cohorte, sept personnes bénéficiant d'un accompagnement se sont identifiées comme des personnes en situation de handicap (les séances de cette cohorte devraient se poursuivre jusqu'en juin 2025, et la cinquième cohorte débutera à l'automne 2025).
- Vérifier l'accessibilité et la facilité d'utilisation de la plateforme Together en faisant un suivi des expériences vécues des personnes qui accompagnent et de celles qui bénéficient de l'accompagnement.
- Évaluer les résultats par le biais des prises de pouls du BDPRH du SCT et des sondages et des vérifications internes de la Division des ressources humaines afin d'améliorer la conception et la mise en œuvre du programme.

Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque

- Passer en revue les pratiques exemplaires concernant le processus de libre candidature ministériel et aborder les domaines d'amélioration, tels que la collecte et le partage des données, et le processus de sélection des personnes nommées à soumettre à l'examen du BDPRH.

Stratégies de soutien aux personnes talentueuses

- Les prochaines étapes pour l'équipe de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, de l'antiracisme et du leadership (IDEAL) du BDPRH comprendront le partage des résultats avec les partenaires afin d'orienter la détermination de mesures significatives.

Autres activités de formation et de mentorat ciblées

- La Division des ressources humaines continuera à animer le groupe de travail sur l'avancement professionnel, composé de spécialistes du SCT et de personnes ayant vécu une situation de handicap issues du Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN, et accordera la priorité à l'élaboration d'outils, de ressources ou d'un programme visant à favoriser l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap aux niveaux débutant et intermédiaire. Les commentaires reçus au cours des deux dernières années sur l'accessibilité laissent entendre que le SCT doit offrir un soutien aux personnes plus tôt dans leur carrière afin de développer un type de système de relève pour aider les personnes à évoluer vers des rôles de gestionnaires et de niveaux supérieurs.

Pour plus d'informations sur la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, voir la section Conception et prestation de programmes et de services du présent document.

2. Environnement bâti

Cette section présente les activités achevées et à venir pour éliminer les obstacles physiques cernés au SCT, comme l'indique le Plan d'action pour l'environnement bâti du SCT, qui a été élaboré en collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). Ces obstacles ont des répercussions particulières sur les personnes qui ont des problèmes de mobilité et des problèmes sensoriels.

Activités achevées en 2024

- Dégagement sous les évier de la cuisine : toutes les plinthes des armoires ont été enlevées et l'espace sous les évier a été augmenté pour permettre aux personnes qui utilisent des fauteuils roulants d'accéder aux évier de la cuisine.
- Mise en place de toilettes sans obstacle : tous les obstacles relevés dans les toilettes du 90, rue Elgin ont été éliminés. Si d'autres obstacles se présentent, ils seront traités en priorité. Il reste encore du travail à faire pour fournir des toilettes sans obstacle et inclusives à chaque étage et pas seulement à l'extérieur des tourniquets de sécurité. Le réseau 2ELGBTQIA+ a collaboré avec le Réseau de l'accessibilité pour faire avancer ces activités.
- Des couleurs contrastées ont été ajoutées aux portes des toilettes : de nouveaux logos très contrastés ont été apposés sur les portes des toilettes du 90, rue Elgin.
- Examen des procédures de préparation aux situations d'urgence : les procédures d'urgence mises à jour ont été publiées dans un format accessible et facile à lire sur l'intranet du SCT. Le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN, les comités de santé et de sécurité au travail et Normes d'accessibilité Canada ont été consultés afin d'éliminer les

obstacles auxquels sont confrontées les personnes qui ont besoin d'aide dans les situations d'urgence. Le SCT a recruté et formé plus de 120 responsables d'étage.

- Simplification des demandes courantes de mesures d'adaptation en milieu de travail : le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail peut désormais accepter des demandes de mesures par courriel et peut rapidement servir de guichet unique pour simplifier le processus. Les demandes telles que la diminution de l'éclairage des bureaux pour certains postes de travail ou la suppression de certains postes de travail de l'outil de réservation sont désormais traitées plus facilement et plus rapidement par le Centre.

Mesures prioritaires pour 2025-2026

Les mesures prioritaires sont déterminées en consultation avec le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN en tenant compte du budget et du temps nécessaire pour mener à bien le projet. Les priorités pour 2025 sont indiquées ci-dessous.

- Assurer des exercices d'urgence continus, en accordant une attention particulière aux exercices de confinement barricadé et de mise à l'abri. Adapter les procédures en fonction des leçons tirées.
- Continuer à recruter et à former des bénévoles et à sensibiliser tout le personnel.
- Acheter des chaises de différents types pour rendre les cuisines plus accessibles et utilisables par tout le personnel du SCT.
- Fournir des couleurs plus contrastées pour avertir les personnes malvoyantes du risque de trébuchement que présente l'escalier mécanique.
- Remplacer le système de sonorisation du 90, rue Elgin par un système qui permet de se connecter aux appareils auditifs par boucle ou par radiofréquence.
- Équiper les vestiaires publics de tables à langer pour adultes.
- Installer des alarmes d'urgence visuelles dans les toilettes, les douches et les autres zones où une personne est susceptible d'être seule.

3. Technologies de l'information et des communications

Les technologies obsolètes, incompatibles ou difficiles d'accès empêchent les personnes en situation de handicap de remplir efficacement leur rôle. Le SCT évalue les produits, les services et le contenu des technologies de l'information et des communications (TIC), qu'ils soient nouveaux ou existants, afin de s'assurer qu'ils répondent aux normes d'accessibilité. Le succès de cette initiative repose sur l'apport continu des personnes en situation de handicap, ce qui garantit que l'accessibilité est une priorité tout au long du cycle de vie de tout produit ou service des TIC.

Activités achevées en 2024

Carrefour de l'accessibilité (accessible uniquement à partir du réseau du gouvernement du Canada)

- Le BAFP a continué à mettre à jour son répertoire numérique central d'outils, de ressources, de séances de formation et de pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.
- Utilisation accrue du Carrefour de l'accessibilité par les ministères et organismes : le personnel du gouvernement du Canada a accédé à la page d'accueil du Carrefour de l'accessibilité plus de 16 000 fois depuis 2020, et a partagé des ressources et des pages avec diverses parties intéressées du gouvernement du Canada (par le biais de la boîte de réception générale, de divers réseaux interministériels, de rapports du SCT, de communications et plus encore).
- Participation aux activités de sensibilisation aux lacunes en matière d'accessibilité dans l'ensemble du gouvernement : le Carrefour de l'accessibilité est un outil important utilisé pour promouvoir le respect de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Des pages ont été ajoutées au besoin au Carrefour de l'accessibilité, comme la page sur les plans d'accessibilité, pour aider les organisations à respecter leurs obligations en vertu de la loi.
- Début de l'examen des possibilités de faire passer le Carrefour de l'accessibilité à une plateforme plus accessible (à poursuivre en 2025).

Mesures prioritaires pour 2024-2025

Carrefour de l'accessibilité (accessible uniquement à partir du réseau du gouvernement du Canada)

- S'assurer que le Carrefour de l'accessibilité reste un guichet unique pertinent et fiable pour les outils, les ressources et les informations sur l'accessibilité destinés au personnel du gouvernement du Canada grâce aux mesures suivantes :
 - présenter un contenu opportun et à jour, en particulier en ce qui concerne la trousse d'outils sur l'accessibilité numérique;
 - télécharger de nouvelles ressources et informations au fur et à mesure qu'elles sont disponibles;
 - diffuser les ressources dans l'ensemble du gouvernement par l'intermédiaire de communautés de pratique, de réseaux de personnel et d'envois directs de courriels;
 - stimuler le trafic vers le Carrefour de l'accessibilité et viser au moins 3 000 visites de pages uniques en 2025.
- Trouver une plateforme plus accessible vers laquelle le Carrefour de l'accessibilité pourrait être migré en 2025-2026, et la mettre à l'essai.

Refonte de l'intranet du SCT (InfoSite)

- Le Secteur des communications stratégiques et des affaires ministérielles poursuivra la migration du contenu de l'InfoSite vers la nouvelle plateforme, avec l'intention d'achever la migration au plus tard en 2026.
- Tout contenu qui doit être transféré à la nouvelle plateforme sera vérifié du point de vue de l'accessibilité et tiendra compte des recommandations figurant dans le Guide de rédaction du contenu du site Canada.ca.

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

Le SCT s'engage à veiller à ce que sa communication avec son personnel et la population canadienne soit toujours accessible et facile à comprendre. Le SCT est fier de montrer l'exemple et de partager ses connaissances sur les pratiques exemplaires en matière de communication avec son personnel et les autres ministères et organismes.

Activités achevées en 2024

- L'équipe du Secteur des communications stratégiques et des affaires ministérielles a assuré une communication accessible sur l'ensemble des plateformes et canaux en 2024. Par exemple, l'équipe s'est assurée des éléments ci-dessous.
 - Accessibilité des vidéos produites, avec un contraste de couleurs et des sous-titres appropriés et vérification manuelle des descriptions audio.
 - Conformité de toutes les images, qu'elles soient statiques ou animées, aux exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.
 - Conformité du mot-symbole du gouvernement du Canada aux exigences relatives au texte de remplacement.
 - Conformité de tout le contenu du site Web Canada.ca, qui relève de sa responsabilité, aux normes Web du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité, de convivialité et d'interopérabilité et aux règles de rédaction visant un langage clair et simple du Guide de rédaction du contenu du site Canada.ca.
 - En ce qui concerne les médias sociaux, utilisation de fichiers en format SRT (SubRip Subtitle) pour créer des sous-titres ouverts dans les vidéos et un texte de remplacement pour les images qui contiennent du texte, notamment les sous-titres des vidéos, utilisation limitée des emojis et rédaction du contenu dans un langage clair et simple, au niveau de lecture approprié et disponible dans les deux langues officielles.
 - Prise en considération dans les médias sociaux des Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication du Centre de politique des communications et de l'image de marque. Ces lignes directrices ont été élaborées en

consultation avec des spécialistes du domaine et des communications au sein des ministères. Elles s'alignent sur les orientations et les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité utilisées au sein du gouvernement et s'appliquent aux produits et activités de communication destinés à des publics internes et externes.

- Correction de tous les produits jugés inaccessibles.
- La participation du SCT au Comité technique pour la rédaction en langage clair et simple a pris fin. Le comité a produit la première édition de la Norme CAN/ASC-3.1, Langage simple, qui a fait l'objet d'un examen public du 9 avril au 8 juillet 2024.
- La participation au Comité interministériel de terminologie sur l'équité, la diversité et l'inclusion se poursuit. À la fin du mois de mars 2024, le Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion contenait 128 entrées.
- Le Secteur des communications stratégiques et des affaires ministérielles a réalisé une séance photo avec des personnes issues de groupes en quête d'équité afin de constituer une banque de photos représentant la véritable diversité de son personnel. Le Secteur utilisera ces images dans ses différents produits de communication au cours de l'année à venir.

Mesures prioritaires pour 2025

- Le personnel des Services linguistiques continuera de représenter le SCT au sein du Comité interministériel de terminologie sur l'équité, la diversité et l'inclusion et contribuera à l'élaboration du Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Le Secteur des communications stratégiques et des affaires ministérielles continuera à veiller à ce que tous ses produits soient accessibles et utilisables par tous et trouvera des possibilités de partager les leçons tirées et les pratiques exemplaires avec les secteurs de l'ensemble du SCT et la fonction publique fédérale.

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

Le SCT fait de l'accessibilité une priorité lorsqu'il achète de l'équipement afin de s'assurer que tous les membres de son personnel, notamment les personnes en situation de handicap, peuvent participer et contribuer pleinement au travail. L'équipement accessible favorise un milieu de travail inclusif, améliore le moral du personnel et augmente la productivité en supprimant les obstacles à l'utilisation.

En outre, le fait de tenir compte de l'accessibilité dans le cadre de l'approvisionnement n'est pas seulement conforme aux normes juridiques et éthiques, mais témoigne également d'un engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion. Cette approche proactive peut donner lieu à un effectif plus engagé, à de meilleurs taux de rétention et à une réputation organisationnelle positive.

Le SCT s'efforce :

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

Activités achevées en 2024

- **Amélioration de l'accessibilité des cours sur l'approvisionnement** : les cours obligatoires sur l'approvisionnement à l'échelle du gouvernement sont en cours de mise à jour et d'élaboration. Le Secteur des services acquis et des actifs du Bureau du contrôleur général continue de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les lignes directrices en matière d'accessibilité sont au premier plan pour toutes les mises à jour du contenu existant.
- **Directives pour l'accessibilité dans l'approvisionnement** : le Plan sur l'accessibilité du SCT pour 2022-2025 prévoit l'élaboration d'un guide du SCT sur l'accessibilité dans le domaine de l'approvisionnement fédéral. Le Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible de Services publics et Approvisionnement Canada a élaboré des directives sur la façon de s'acquitter des nouvelles obligations en matière d'accessibilité dans l'approvisionnement et continue de fournir des directives et des conseils sur l'approvisionnement accessible à toutes les organisations fédérales. Par conséquent, le SCT retire ce point du plan pour les années à venir.

Le SCT invite les personnes qui souhaitent en apprendre davantage sur l'intégration de l'accessibilité dans l'approvisionnement à consulter les ressources suivantes :

- les mesures prises par Services publics et Approvisionnement Canada pour améliorer l'accessibilité en matière d'approvisionnement;
- la norme et recherche financée par le programme de subventions et de contributions liées à l'acquisition de biens, de services et d'installations de Normes d'accessibilité Canada;
- la galerie de vidéos créées par le Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible;
- l'assistant des exigences d'accessibilité des TIC, qui peut aider à produire des documents sur des exigences propres à l'approvisionnement en TIC.

Mesures prioritaires pour 2025

- Le Secteur des services acquis et des actifs veillera à ce que le contenu des nouveaux cours sur l'approvisionnement à l'échelle du gouvernement soit conforme aux lignes directrices en matière d'accessibilité.

6. Conception et prestation de programmes et de services

Par le passé, la conception et la mise en œuvre de nombreux programmes et services gouvernementaux ne tenaient pas compte de l'accessibilité, ce qui entraînait des obstacles pour les personnes en situation de handicap.

Le SCT favorise l'accessibilité et l'inclusion en s'attaquant aux problèmes cernés par le personnel et les spécialistes de l'ensemble de la fonction publique. Ces problèmes découlent du fait que les personnes en situation de handicap n'ont pas été prises en considération dans la conception ou la mise en œuvre des programmes.

Ces difficultés persisteront si les personnes en situation de handicap ne participent pas à l'élaboration des programmes et si l'accessibilité n'est pas considérée comme une priorité.

Les mesures du SCT sont axées sur l'élimination des obstacles existants pour les personnes en situation de handicap. Elles consistent notamment à mettre en œuvre des pratiques d'approvisionnement inclusives et à veiller à ce que la technologie utilise une communication claire et accessible. Les paragraphes ci-dessous contiennent des exemples d'activités achevées et d'initiatives futures visant à relever ces défis.

Transition vers le nouveau questionnaire d'auto-identification et une nouvelle application

Le SCT met à jour le questionnaire d'auto-identification qu'il utilise pour recueillir des informations sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, y compris les personnes en situation de handicap. L'objectif est d'améliorer la quantité de données d'auto-identification du SCT et la qualité de celles-ci afin de faciliter la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des plans et des programmes visant à rendre le gouvernement du Canada plus diversifié et plus inclusif.

Le questionnaire d'auto-identification modernisé est un engagement clé pris par le BDPRH pour répondre aux exigences des politiques et des lois en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Le questionnaire devrait être lancé au plus tard en décembre 2024 ou à l'hiver 2025, ce qui constitue des réalisations importantes pour s'aligner sur la réponse du SCT au rapport d'audit du Bureau du vérificateur général de 2024.

Activités achevées en 2024

- Alignement du questionnaire d'auto-identification modernisé sur les recommandations formulées dans le cadre de la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les résultats des consultations avec les responsables des normes de données de Statistique Canada et d'autres instruments législatifs et de politique.

- Mobilisation de parties intéressées autochtones, dont le Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone, afin de mieux comprendre comment l'identité autochtone évolue dans la société en général, tout en tenant compte des contextes socioculturel, juridique et régional.
- Organisation de séances d'information à l'intention du Cabinet de la présidente du SCT, des sous-ministres et des responsables des ressources humaines afin d'assurer un lancement réussi.

Mesures prioritaires pour 2025

- Le SCT cherche à atteindre la stabilité des données dès que possible.
- Le BDPRH continuera à surveiller les changements dans l'environnement juridique et politique après le lancement et mettra à jour le questionnaire si nécessaire.

Dans la deuxième phase de la modernisation du questionnaire d'auto-identification, le BDPRH du SCT examinera le consentement du personnel à l'utilisation des données d'auto-identification pour le bénéfice individuel (comme la gestion des talents et le personnel autochtone).

Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion

Le BDPRH continue d'élaborer et d'affiner son Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion en tant qu'outil d'auto-évaluation que les organisations du gouvernement du Canada peuvent utiliser pour évaluer et améliorer leurs efforts en matière de diversité et d'inclusion au fil du temps.

Le Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion décrit des étapes progressives de maturité afin d'aider les organisations à déterminer leur situation actuelle, à fixer des objectifs clairs et à mettre au point des stratégies d'amélioration. Grâce aux critères de référence et aux pratiques exemplaires qu'il contient, le modèle de maturité favorise une compréhension commune de ce à quoi ressemble une diversité et une inclusion efficaces, encourageant la responsabilité et la transparence.

L'utilisation d'un modèle de maturité permet aux organisations de combler les lacunes de leurs initiatives en matière de diversité et d'inclusion et fait en sorte que les efforts soient non seulement bien intentionnés, mais aussi efficaces. Le modèle de maturité aide les leaders à reconnaître les complexités de la diversité et de l'inclusion et à créer une culture en milieu de travail plus équitable. En fin de compte, un modèle de maturité facilite l'apprentissage et l'adaptation continus, permettant ainsi aux organisations de créer un changement durable qui profite à la fois au personnel et à la collectivité dans son ensemble.

Activités achevées en 2024

- Rédaction d'une deuxième version du Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion, ce qui a permis d'affiner certaines questions, d'ajouter de nouvelles questions et d'augmenter le nombre de questions du SAFF intégrées automatiquement dans le rapport, après avoir consulté les membres du groupe d'affinité de l'ensemble du gouvernement.
- Automatisation de certaines parties du Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion 2.0 en remplaçant la plateforme de Simple Survey où le questionnaire est hébergé par la plateforme Microsoft Forms, afin que les ministères se sentent plus à l'aise en ce qui a trait à la confidentialité.
- Développement d'une nouvelle page GCéchange pour les personnes qui utilisent le Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion.
- Lancement du Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion 2.0 en décembre 2024 ou à l'hiver 2025.

Mesures prioritaires pour 2025

- Déployer des efforts soutenus visant la communication avec les responsables des ressources humaines, la communauté de pratique des cadres de la haute direction responsables de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion, et le groupe d'affinité, et la mobilisation de ceux-ci.
- Tenir compte de tout commentaire reçu de la part des personnes qui l'utilisent.
- Examiner et mettre à jour le questionnaire d'auto-identification afin de mieux doter les ministères de connaissances sur leurs niveaux de maturité en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et recommander des mesures si nécessaire.

Modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

La modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est une étape importante pour faire progresser la question de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. Cette modernisation permettra notamment de répondre à la nécessité d'améliorer les possibilités de maintien en poste et de leadership pour les groupes sous-représentés dans certaines des plus grandes entreprises du Canada.

La création de lieux de travail plus équitables, plus diversifiés et plus inclusifs améliorera également la productivité et contribuera à un meilleur taux de maintien en poste. Conjugués à d'autres mesures, de tels lieux de travail contribueront à bâtir un pays où chaque membre du public canadien a une chance juste et égale de réaliser son plein potentiel.

Activités achevées en 2024

- Le BDPRH a publié son rapport intitulé *Ce que nous avons entendu des réseaux d'employés concernant les recommandations du Groupe de travail et les premiers engagements du gouvernement à l'égard de la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le rapport résume les commentaires reçus dans le cadre des 23 séances de consultation sur la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* organisées par le BDPRH et auxquelles ont participé :

- divers réseaux interministériels de membres appartenant à des groupes en quête d'équité;
- des cadres de la haute direction responsables de l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion;
- les présidents et présidentes et champions et championnes de l'équité en matière d'emploi.

Le rapport a été transmis aux responsables des ressources humaines et aux réseaux interministériels des personnes en quête d'équité. Il a également été publié sur la page GCwiki pour appuyer les consultations concernant *la Loi sur l'équité en matière d'emploi* (disponible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada).

- Le rapport, qui a été traduit en français, a été soumis au Programme du travail le 28 août 2024.

Mesures prioritaires pour 2025

- Mobiliser l'équipe pertinente du Programme du travail, en tant que responsable de cette initiative et communiquer avec elle de façon continue.

Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue

Le Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue (le Forum) regroupe les services de l'ancien Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion et de l'ancien Bureau des conférenciers fédéraux sur la santé mentale.

Par l'intermédiaire du Forum, le BDPRH vise à créer une collectivité de conférenciers qui partagent des expériences vécues liées à :

- la santé mentale;
- l'accessibilité;
- la diversité et l'inclusion.

En partageant des idées et en établissant des liens, le Forum vise à ouvrir les cœurs et les esprits afin d'inspirer des actions en faveur d'un lieu de travail plus inclusif.

Activités achevées en 2024

- Invitation de conférenciers et conférencières à partager leurs expériences dans le cadre de 151 événements depuis avril 2024, dont 72 personnes qui ont parlé de l'accessibilité, du handicap, de la neurodiversité, de la santé mentale et de l'inclusion.
- Début de l'examen de la migration du Forum de l'intranet du gouvernement du Canada vers une nouvelle plateforme plus accessible.

Mesures prioritaires pour 2025

- Acheter la migration vers une nouvelle plateforme en ligne.
- Mettre à jour la stratégie de communication et de mobilisation.

Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant

En mars 2024, le financement du Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant a pris fin. Ce fonds a aidé la fonction publique à progresser vers l'élimination des obstacles grâce à des investissements dans de nouveaux outils et ressources, des études de recherche et des projets expérimentaux.

En mai 2024, le rapport final concernant le Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant a été publié. Il traite du travail accompli pendant la durée du Fonds et les leçons tirées de l'expérience. Il contient également cinq recommandations pour améliorer l'accessibilité au sein de la fonction publique et faire en sorte que personne ne soit laissé pour compte.

Mission horizontale sur l'accessibilité

Le Bureau du contrôleur général réalise une mission horizontale concernant l'accessibilité, qui est comprise dans son Plan d'audit axé sur les risques de 2023-2025 (en attente de l'approbation de la contrôleur générale et du secrétaire).

L'objectif préliminaire est de déterminer si les structures de gouvernance et les pratiques de gestion ont été conçues et mises en œuvre dans le respect des exigences en matière d'accessibilité à l'appui de lieux de travail sans obstacle.

L'exercice de planification de l'audit axé sur les risques tient compte des priorités et des risques à l'échelle du gouvernement lors de la sélection des missions d'audit interne horizontales menées dans les grands et petits ministères.

Activités achevées en 2024

- Consultation du BDPRH et du BAFP pour obtenir leur expertise et les leçons tirées de leurs consultations respectives sur les initiatives liées à l'accessibilité.

Mesures prioritaires pour 2025

- Consulter directement les personnes en situation de handicap.
- Réaliser la mission d'audit horizontale à l'aide d'une approche axée sur les risques à l'appui des objectifs.

Lignes directrices pour soutenir les audits ministériels sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation

Le Bureau du contrôleur général élabore des orientations à l'intention des fonctions d'audit interne de l'ensemble de la fonction publique fédérale concernant l'évaluation de l'efficacité, de l'efficience et de la rapidité de leurs processus liés à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, ce qui comprend l'accessibilité.

Activités achevées en 2024

- Consultation du BAFP pour mieux comprendre les défis auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap.
- Présentation d'un projet de lignes directrices aux cadres de l'audit interne.

Mesures prioritaires pour 2025

- Obtenir l'approbation finale.
- Distribuer les lignes directrices aux fonctions d'audit interne dans l'ensemble du gouvernement.

7. Transports

Le SCT ne fournit pas de services de transport ni de directives aux ministères à ce sujet, mais il reconnaît sa responsabilité en tant que ministère d'assurer un accès sécuritaire à son immeuble du 90, rue Elgin, et des points de débarquement sûrs pour le transport à l'immeuble.

Les personnes en situation de handicap se disent frustrées par les obstacles qui bloquent les entrées accessibles des rues Slater et Albert. Le problème tend à s'aggraver durant les mois d'hiver.

Elles ont aussi indiqué ne pas se sentir en sécurité lorsqu'elles sont déposées au 90, rue Elgin. Plusieurs facteurs contribuent à cette situation, notamment les suivants :

- l'immeuble est situé entre deux rues à sens unique très fréquentées, et si une personne arrive en Para Transpo ou en taxi accessible, la rampe d'accès du véhicule accessible doit déboucher sur la rue la plus fréquentée;

- il n'y a pas de bordure de trottoir directement devant les entrées de l'immeuble, ce qui oblige les personnes à descendre la rue avant d'accéder au trottoir;
- des tas de neige, des panneaux de signalisation et d'autres obstacles sont souvent laissés devant les portes accessibles, ce qui empêche les personnes utilisant des aides à la mobilité d'accéder à la porte;
- les personnes qui sont prises en charge au 90, rue Elgin manquent souvent leur retour à la maison en raison de la confusion concernant la porte à utiliser pour l'embarquement.

Activités achevées en 2024

- Organisation d'une réunion trimestrielle à laquelle ont participé la Division des ressources humaines, le Secteur des services ministériels et le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN afin de discuter des problèmes susmentionnés et de trouver des solutions.
- Communication avec la société de gestion immobilière pour lui demander d'éviter de bloquer les entrées et d'enlever avec vigilance la neige et la glace des portes accessibles pendant les mois d'hiver.
- Les services de sécurité sont en mesure de surveiller et de suivre la situation grâce à la vidéosurveillance existante.
- Proposition de solutions pour sécuriser les points d'embarquement et de débarquement, notamment les suivantes :
 - l'ajout d'une bordure de trottoir directement devant les entrées du 90, rue Elgin;
 - permettre l'accès au garage du stationnement pour embarquer et débarquer les personnes;
 - créer un espace ou une zone sur la rue Albert où les véhicules peuvent se garer pour embarquer et débarquer les personnes.

Mesures prioritaires pour 2025

- Étudier la faisabilité et le coût des solutions proposées pour s'assurer que les personnes peuvent embarquer dans les voitures et débarquer de celles-ci en toute sécurité au 90, rue Elgin d'ici l'automne 2025.
- Travailler avec Para Transpo et les compagnies de taxis accessibles afin de déterminer le point principal de débarquement pour leur clientèle, à savoir l'entrée de la rue Albert ou l'entrée de la rue Slater. Mettre en œuvre une solution d'ici l'été 2025.

8. Culture en milieu de travail

Il est essentiel de transformer la culture en milieu de travail pour instaurer un changement durable dans toute organisation. Les obstacles comportementaux et les préjugés inconscients sont difficiles à repérer et encore plus difficiles à traiter.

Au cours de l'année écoulée, le SCT s'est efforcé de mettre en lumière non seulement les obstacles auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap, mais aussi les réussites connues par celles-ci. Le SCT estime que le fait d'accroître la compréhension des défis auxquels sont confrontés les collègues en situation de handicap favorisera la collaboration en ce qui a trait à la création d'une culture plus accessible et plus inclusive, où chaque personne se sent valorisée et a les moyens de s'épanouir.

Activités achevées en 2024

- Le SCT a nommé un sous-ministre responsable pour aider à guider et à soutenir les efforts de défense des intérêts du Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN. La haute direction respecte l'expérience vécue et les connaissances de ses subalternes en situation de handicap et est résolue à prendre leurs commentaires en considération dans le cadre du processus décisionnel. Elle souhaite aider le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN à susciter des changements provenant de l'intérieur.
- Le SCT reconnaît que les réseaux des membres de son personnel sont de précieuses sources d'expertise interne et des partenaires de premier plan pour mener à bien le changement. En 2024, le SCT a alloué 300 000 \$ pour soutenir les réseaux de personnes en quête d'équité dirigés par les membres du personnel au SCT, y compris le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN.
- Le sous-ministre responsable du Réseau et la sous-ministre adjointe championne de l'accessibilité au SCT ont mis sur pied une réunion mensuelle avec les personnes qui coprésident le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN afin d'assurer la réalisation des priorités du Réseau et de trouver des possibilités de collaboration. Ces réunions contribuent à instaurer un climat de confiance et à faire en sorte que les préoccupations des personnes soient portées à la connaissance des membres clés de la haute direction.
- **Prix d'excellence du SCT en matière d'accessibilité** : ces prix font désormais partie d'un événement plus large dans le cadre duquel tous les prix du SCT sont présentés. Ce changement permet d'accroître la visibilité et la notoriété des prix, tout en répondant à l'objectif de la Division des ressources humaines et du Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN, qui est de reconnaître l'excellence et de promouvoir les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité et d'inclusion.
- **Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN** : le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN a atteint bon nombre de ses objectifs au cours de la dernière année.
 - Établissement d'une présence sur GCÉchange où les informations peuvent être partagées avec ses membres à des fins de collaboration et de commentaires, et pour développer un sentiment de communauté.
 - Création de sous-groupes du Réseau axés sur des intérêts précis aux fins de collaboration à la réalisation des priorités, par exemple le Plan sur l'accessibilité

ministériel et les rapports d'étape annuels, la promotion de procédures d'urgence plus claires et l'examen des moyens d'améliorer l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap au sein du SCT.

- Poursuite des efforts pour accroître le nombre de ses membres en fusionnant avec le réseau de l'accessibilité du ministère des Finances Canada. Les deux ministères partagent l'immeuble du 90, rue Elgin, leurs priorités étant en harmonie et le nombre étant un facteur de puissance.
- Organisation d'événements tout au long de l'année, en collaboration avec la Division des ressources humaines et le groupe des Communications internes afin de marquer les dates importantes, d'accroître la sensibilisation et de partager les pratiques exemplaires, ce qui comprend :
 - plusieurs événements au cours de la Semaine nationale de l'accessibilité en mai, dont un événement de lancement, des jeux-questionnaires quotidiens sur l'accessibilité et une journée de cinéma sur le thème de l'accessibilité;
 - une allocution de Jennifer Popkey, de la Banque TD, pendant le Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, en octobre;
 - une foire et des kiosques pour célébrer le lancement de la Semaine de la neurodiversité dans la fonction publique, en collaboration avec le réseau Infinité;
 - une réunion avec le greffier du Conseil privé, organisée conjointement avec le Réseau interministériel des présidents de comités des personnes en situation de handicap et en matière d'accessibilité, en décembre.

Mesures prioritaires pour 2025

Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN

Le Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN élaborera son plan d'action pour 2025, qui fera état de ses priorités pour l'année et du budget de fonctionnement demandé.

Formation sur l'accessibilité au SCT

La formation et l'expertise sont essentielles lorsqu'il est question de transformer la culture en milieu de travail pour qu'elle soit plus accessible et inclusive, car elles fournissent les connaissances, les compétences et les pratiques exemplaires nécessaires pour répondre efficacement aux divers besoins.

Une formation bien conçue permet d'accroître la sensibilisation aux préjugés inconscients, aux défis de l'accessibilité et à la valeur de l'inclusivité, tout en dotant les membres du personnel, y compris les cadres, d'outils pratiques pour créer un milieu où chaque personne se sent valorisée et soutenue.

Depuis janvier 2024, l'équipe des Services d'apprentissage et de perfectionnement des communautés de la Division des ressources humaines a offert les séances de formation sur l'accessibilité indiquées dans le tableau ci-dessous.

Date	Sujet	Nombre de personnes participantes
30 janvier 2024	Créer des produits accessibles : documents Word et courriels	94
8 février 2024	Créer des produits accessibles : PowerPoint	75
13 février 2024	Créer des produits accessibles : Réunion MS Teams	45
14 février 2024	Langage simple	46
20 février 2024	Créer des produits accessibles : langage simple	55
30 mai 2024	Créer des produits accessibles : documents Word et courriels	45
4 juin 2024	Créer des produits accessibles : documents PowerPoint	61

Le tableau ci-dessus indique que sept séances de formation ont été offertes à 421 personnes sur l'élaboration de produits accessibles à l'aide des produits Microsoft 365. En raison du nombre encore très élevé de personnes qui ont participé aux séances, il est évident qu'il y a un intérêt pour l'amélioration des connaissances et des compétences en matière d'accessibilité et que, malgré le caractère volontaire de cette formation, il y a une volonté de créer un milieu de travail accessible et inclusif au SCT. Ce constat témoigne d'un milieu de travail prêt et désireux de s'engager dans le changement.

Conclusion

Le Plan sur l'accessibilité du SCT, publié en 2022, comprend une section de clôture intitulée « Caractéristiques de la réussite ». Le Plan sur l'accessibilité a été publié trois ans seulement après l'entrée en vigueur, en 2019, de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, une loi fédérale historique qui vise à réaliser un Canada sans obstacle d'ici 2040. Aujourd'hui, cinq ans plus tard, nous devons faire le point et déterminer où nous en sommes du côté de la réussite.

Le Plan sur l'accessibilité de 2022 énonce les objectifs généraux du SCT visant l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'ensemble de la fonction publique et l'exemplarité du comportement en matière d'inclusion au sein de notre propre organisation. Nous savons que nos politiques et nos programmes devaient soutenir une gestion efficace des personnes,

un approvisionnement inclusif, une technologie axée sur l'autonomisation et une communication claire. Nous avons défini les mesures qui nous aideront à évaluer notre réussite, notamment les suivantes :

- le pourcentage des personnes en situation de handicap embauchées et choisissant de rester au SCT et dans la fonction publique fédérale;
- le pourcentage des personnes en situation de handicap au sein de l'effectif du SCT qui avancent dans leur carrière;
- le nombre de mesures d'adaptation en milieu de travail réussies au sein du SCT;
- les résultats du sondage auprès du personnel dans les domaines de l'inclusion, de la santé mentale, du respect et de la participation;
- les progrès réalisés dans l'amélioration de l'environnement bâti des ministères et organismes fédéraux;
- les commentaires du Réseau de l'accessibilité du SCT-FIN et du Comité consultatif et de mobilisation sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité.

Le rapport d'étape de 2024 répond à l'appel lancé en 2022 pour mettre en place des mesures de réussite, bien que certaines des mesures prises ne l'ont été que partiellement.

- Nous savons qu'il y a 241 personnes au sein de l'effectif du SCT qui se sont identifiées comme des personnes en situation de handicap, ce qui représente 10,9 % de notre effectif, et nous avons recueilli quelques données initiales sur le maintien en poste pour montrer le nombre de personnes en situation de handicap qui quitte le SCT par rapport au nombre qui reste.
- Nous savons combien de personnes en situation de handicap participent à au moins deux programmes clés de perfectionnement professionnel, mais nous ne pouvons pas communiquer certaines données pour des raisons de confidentialité. Nous disposons également de quelques données sur les promotions qui nous donnent une idée de l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap au sein de l'effectif du SCT.
- Nous savons qu'il y a eu 60 demandes liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en 2023-2024, et 30 jusqu'à présent en 2024-2025 (en date de septembre), mais un suivi et des commentaires supplémentaires sont nécessaires pour dire avec certitude si ces mesures ont été couronnées de succès.
- Nous savons que d'autres mécanismes de rétroaction, comme le SAFF de 2025 ou le sondage éclair du programme Mentorat Plus, nous fourniront de meilleures données sur l'inclusion, la santé mentale, le respect et la participation et nous permettront de faire des comparaisons avec les résultats de 2023 pour mesurer l'efficacité des changements au fil du temps.

- Nous avons fait quelques progrès dans l’environnement bâti du SCT, mais les obstacles sur le lieu de travail continuent de créer des défis que nous commençons à mieux comprendre, à mesurer et à surmonter.
- Nous continuons à travailler avec le Réseau de l’accessibilité du SCT-FIN et le Comité consultatif et de mobilisation sur l’inclusion, la diversité, l’équité et l’accessibilité pour recueillir leurs commentaires, et nous nous rendons compte que même si les personnes en situation de handicap reconnaissent les efforts investis par le SCT pour apporter des changements significatifs, et lui en sont reconnaissantes, il y a aussi de l’insatisfaction quant au rythme des changements.

Un élément clé pour honorer les engagements pris dans le Plan sur l’accessibilité est la responsabilisation conséquente, par exemple par le biais d’ententes de rendement des cadres du SCT. Ces ententes reposent sur les engagements obligatoires du SCT et comprennent un engagement des membres de la haute direction et des gestionnaires à intégrer la réconciliation, la lutte contre le racisme, l’équité, l’inclusion et l’accessibilité dans leur travail quotidien, conformément aux plans du ministère pour l’équité en matière d’emploi, la diversité et l’inclusion (y compris le Plan sur l’accessibilité).

Cet engagement fait partie de l’évaluation de tous les membres du groupe EX du SCT. Chaque année, les engagements sont mis à jour et il existe des possibilités d’accroître le niveau de responsabilisation, par exemple en liant les évaluations de rendement des membres de la haute direction à des objectifs précis en matière d’accessibilité.

En plus d’assurer une responsabilisation conséquente, le SCT comprend que pour respecter les engagements du Plan sur l’accessibilité, malgré les lacunes en matière de ressources humaines et d’autres défis, il doit également renforcer les efforts visant à faire progresser l’inclusion des personnes en situation de handicap au sein de son effectif en prenant les mesures suivantes :

- utiliser et surveiller les bassins des personnes appartenant aux groupes visés par l’équité en matière d’emploi et les autres bassins afin d’améliorer l’embauche et la promotion des personnes en situation de handicap;
- chercher des possibilités de perfectionnement professionnel sur mesure pour les personnes en situation de handicap;
- fournir des espaces physiques plus accessibles et améliorer les procédures d’urgence et l’utilisation de technologies accessibles;
- continuer à soutenir le Réseau de l’accessibilité du SCT-FIN et à collaborer avec celui-ci pour sensibiliser le personnel à l’accessibilité et aux contributions des personnes en situation de handicap au sein du SCT.

Alors que nous envisageons de faire progresser l'inclusion des personnes en situation de handicap en 2025, nous devons faire le point non seulement sur nos réalisations, mais aussi sur les domaines dans lesquels nous savons que nous pouvons faire mieux. Nous devons réfléchir à la responsabilité partagée au sein du SCT pour que chaque secteur contribue à un changement significatif.

Concrètement, il peut s'agir d'améliorer les efforts visant la responsabilité partagée au sein de notre organisation en ce qui a trait à la mise en œuvre des mesures visant à faire progresser l'inclusion, au soutien, au suivi et aux rapports connexes, et à la mesure des progrès réalisés. Le SCT doit être exemplaire et faire preuve de leadership pour la fonction publique.

Et même si nous sommes confrontés à des défis tels que l'augmentation de la charge de travail, le gel des embauches et les contraintes budgétaires, nous sommes tenus par la loi, voire par un impératif moral, de veiller à ce que toutes les personnes au sein de l'effectif du SCT soient traitées avec dignité, qu'elles bénéficient de possibilités égales et que leurs mesures soient prises en considération sans discrimination fondée sur le handicap.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2024
ISSN : 2818-0666

Date de modification :
2024-12-23