



Mise à jour annuelle sur les progrès accomplis dans le cadre de la Stratégie sur l'accessibilité (2024)

Publié : le 2024-12-02

© 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 BT39-66/2024F-PDF
ISBN: 978-0-660-74942-6

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: Annual progress update on the Accessibility Strategy (2024)

Mise à jour annuelle sur les progrès accomplis dans le cadre de la Stratégie sur l'accessibilité (2024)

De : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Sur cette page

- Résumé des mises à jour sur les progrès accomplis
- Lettre ouverte du secrétaire du Conseil du Trésor, Bill Matthews, et de la sous-ministre championne des fonctionnaires en situation de handicap, Tina Namiesniowski

Résumé des mises à jour sur les progrès accomplis

- Plus de 60 ministères et organismes ont adopté le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC au sein de la famille fédérale, démontrant que les ministères et organismes appliquent directement le modèle social du handicap en supprimant les obstacles en milieu de travail et en équipant les fonctionnaires en situation de handicap avec les outils dont ils et elles ont besoin pour réussir.
- L'éducation et la formation sont essentielles pour renforcer notre confiance collective en matière d'accessibilité et de handicap, dans le but de créer une véritable culture de l'accessibilité en milieu de travail. Depuis janvier 2024, plus de 15 870 personnes se sont inscrites au cours d'autoapprentissage en ligne intitulé Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité.
- Les ministères ont continué à collaborer pour assurer la cohérence des pratiques en matière d'accessibilité au sein du gouvernement du Canada. Par exemple, les équipes du Centre de ressources sur l'approvisionnement accessible et du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée ont travaillé ensemble pour offrir des séances sur l'intégration de l'accessibilité dans les approvisionnements, auxquelles ont assisté plus de 1 400 fonctionnaires.
- Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) prend des mesures concernant les améliorations à apporter en priorité en matière d'accessibilité dans les principaux immeubles, et a maintenant évalué l'accessibilité de 199 immeubles appartenant à l'État ou loués par ce dernier sur un total de 230.

- Au moyen de cette stratégie, le gouvernement s'est engagé à embaucher 5 000 nouvelles personnes en situation de handicap dans la fonction publique d'ici 2025. Au total, 4 176 personnes ont été embauchées et, depuis 2020, la représentation des personnes en situation de handicap travaillant dans la fonction publique fédérale a augmenté de 2,3 points de pourcentage, passant de 5,4 % à 7,7 %.

Lettre ouverte du secrétaire du Conseil du Trésor, Bill Matthews, et de la sous-ministre championne des fonctionnaires en situation de handicap, Tina Namiesniowski

Date charnière sur le plan de l'accessibilité au sein de la fonction publique, l'année 2024 marque le cinquième anniversaire de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada : « Rien sans nous », stratégie dont l'objectif est simple, mais très ambitieux : faire de la fonction publique du Canada la plus accessible et la plus inclusive du monde.

Lorsqu'il a lancé la stratégie il y a 5 ans, le gouvernement du Canada (GC) faisait ses premiers pas sur le chemin de l'accessibilité. L'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap étaient alors bien souvent considérées comme des questions de second ordre, et ne faisaient pas partie des préoccupations quotidiennes.

Aujourd'hui, un nombre grandissant de fonctionnaires savent ce que signifient l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap, et pourquoi c'est une priorité. Un changement de culture, l'une des principales priorités de la Stratégie sur l'accessibilité, est donc en train de s'opérer. Ce changement passe par la création d'un milieu de travail qui fait de l'accessibilité une priorité dans toutes les activités, par l'élimination des obstacles de toute nature, y compris les attitudes négatives, et par l'accès à des possibilités d'emploi équitables pour l'ensemble des fonctionnaires. Nous serons ainsi en mesure de mieux servir la population canadienne.

La stratégie a contribué à faire évoluer la culture : elle a servi de feuille de route pour mobiliser les ministères, offrir de la formation sur diverses questions liées à l'accessibilité et renforcer les capacités dans ce domaine. De plus, des événements annuels soulignés à l'échelle du gouvernement, comme la Journée internationale des personnes en situation de handicap et la Semaine nationale de l'accessibilité, qui a lieu en mai, contribuent à ce changement de culture, car ils offrent aux fonctionnaires les connaissances nécessaires pour faire de l'inclusion des personnes en situation de handicap au travail une réalité quotidienne.

Le principe du « Rien sans nous », selon lequel notre travail s'inspire de l'expérience vécue des personnes en situation de handicap, est un élément primordial de la stratégie. Les réseaux de personnes en situation de handicap ont d'ailleurs été des catalyseurs essentiels au changement. Ces réseaux militent avec vigueur pour l'élimination des obstacles, l'amélioration des mesures d'adaptation et un changement de culture encore plus profond.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* est un autre important moteur de changement, car elle exige que les ministères et organismes élaborent des plans sur l'accessibilité et publient annuellement des rapports d'étape. Conçus en collaboration avec des personnes en situation de handicap, ces plans triennaux décrivent comment les ministères et organismes procéderont à la reconnaissance et à l'élimination d'obstacles, ainsi qu'à la prévention de nouveaux obstacles dans 7 domaines prioritaires.

Ces plans et rapports d'étape expliquent la marche à suivre pour éliminer les obstacles à l'accessibilité. Nous invitons les fonctionnaires et les Canadiens et Canadiennes à les lire et, par la suite, à transmettre leurs commentaires à ce sujet directement aux ministères et organismes avec lesquels ils et elles font affaire. Les pages d'accueil des ministères et organismes comportent un lien menant à une page sur l'accessibilité à partir de laquelle des commentaires peuvent être envoyés.

Bien que la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et la stratégie tracent la voie vers une fonction publique sans obstacle et un Canada sans obstacle d'ici 2040, les fonctionnaires et les Canadiens et Canadiennes en situation de handicap se heurtent encore à des obstacles au quotidien. Certains obstacles sont complexes et il faudra du temps pour les faire disparaître. Mais les fonctionnaires doivent garder à l'esprit que l'accessibilité, c'est l'affaire de tout le monde. Pour éliminer complètement les obstacles et rendre la fonction publique véritablement inclusive pour les personnes en situation de handicap, il faut que les fonctionnaires se sentent personnellement responsables de créer un milieu de travail accessible et une culture d'accessibilité.

Tous les jours, les fonctionnaires peuvent poser des gestes pour faire avancer les choses. Par exemple, lorsque des outils sont conçus ou mis à l'essai, il faut dès le début consulter des personnes qui vivent avec un handicap pour s'assurer qu'ils sont accessibles.

En outre, l'éducation et la formation ont un rôle essentiel à jouer pour améliorer nos compétences et accroître notre confiance collective dans le domaine de l'accessibilité et à l'égard des personnes en situation de handicap. Depuis janvier 2024, plus de 15 870 personnes se sont d'ailleurs inscrites au cours d'autoapprentissage intitulé Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité.

Les fonctionnaires devraient également se servir des divers outils, guides et formations à leur disposition pour rendre accessibles leurs documents et formulaires numériques, ainsi que leurs réunions. Nous les invitons à consulter régulièrement le carrefour de l'accessibilité du GC (dans le réseau du GC), qui offre une foule de ressources pour intégrer l'accessibilité dans tous les aspects de notre travail (comme les programmes, les services et les communications). L'adoption de ces pratiques nous permettra de faciliter la vie des fonctionnaires et des Canadiens et Canadiennes qui font appel à nos services.

Cette année, le gouvernement du Canada a chapeauté plusieurs projets qui ont contribué à améliorer la situation. Des ministères et organismes ont collaboré les uns avec les autres pour échanger des connaissances, réseauter et uniformiser leurs pratiques dans le domaine de l'accessibilité.

Ainsi, les équipes du Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible et du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée se sont associées pour offrir des séances sur l'intégration de l'accessibilité au processus d'approvisionnement, séances auxquelles plus de 1 400 fonctionnaires ont assisté. Pour améliorer la collecte et l'utilisation de données, le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique et Statistique Canada ont donné une série d'ateliers sur la façon de mesurer l'accessibilité afin d'aider les ministères et organismes à élaborer des plans d'accessibilité efficaces fondés sur des engagements mesurables. Des centaines de fonctionnaires ont suivi ces ateliers.

L'organisme Normes d'accessibilité Canada a également publié un guide technique sur les systèmes d'intelligence artificielle accessibles et équitables, que tout le monde devrait lire. L'intelligence artificielle présente des avantages potentiels, mais également des risques pour les personnes en situation de handicap, si nous n'exerçons aucun contrôle pour prévenir les conséquences négatives imprévues de la prise de décisions automatisée.

Le gouvernement du Canada travaille également en vue d'améliorer l'accessibilité des services de première ligne offerts au public. Cette année, l'Agence du revenu du Canada (ARC) est devenue la première organisation gouvernementale à mettre en place de nouvelles lignes téléphoniques bilingues réservées aux personnes utilisant le service de relais vidéo. Lancé avec l'aide de l'Administrateur canadien du service de relais vidéo, le service permet aux personnes qui utilisent la langue des signes québécoise (LSQ) ou américaine (ASL) de communiquer directement avec un agent ou une agente de l'ARC par l'intermédiaire d'un ou d'une interprète du service de relais vidéo.

La stratégie a également comme priorité d'accroître la représentation des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique. Le gouvernement s'est en effet engagé à embaucher un nombre additionnel net de 5 000 nouvelles personnes en situation de handicap

au sein de la fonction publique d'ici 2025. Au total, 4 176 personnes ont été embauchées, et depuis 2020, la représentation des fonctionnaires en situation de handicap a augmenté de 2,3 points de pourcentage, passant de 5,4 % à 7,7 %. Bien que cette hausse soit encourageante, il reste encore un écart de 1,6 % entre la représentation actuelle et le taux de disponibilité au sein de la population active chez les personnes en situation de handicap.

Les initiatives qui soutiennent le recrutement inclusif comprennent le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap de la Commission de la fonction publique du Canada, l'accès simplifié aux mesures d'adaptation fournies pour les évaluations grâce à l'outil d'évaluation des candidats, ainsi que des méthodes de dotation plus accessibles et inclusives, soutenues par le Réseau des ambassadeurs pour des évaluations inclusives.

Pour maintenir en poste les talents en situation de handicap et être un employeur de choix, le gouvernement du Canada doit continuer à simplifier les processus liés aux mesures d'adaptation en se servant d'outils comme le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada et en mettant en place des méthodes coordonnées et axées sur la clientèle. C'est d'ailleurs l'une des recommandations du rapport final du Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant. Plus de 60 organisations ont adopté le Passeport au sein de l'appareil fédéral. Elles appliquent ainsi concrètement le modèle social du handicap : elles suppriment les obstacles dans le milieu de travail et fournissent aux fonctionnaires en situation de handicap l'équipement nécessaire pour travailler.

Lancé à l'automne 2024, un projet pilote sur l'application du Passeport, lequel est accessible, sécurisé et axé sur la clientèle, nous permet de nous rapprocher de notre objectif d'avoir une fonction publique exempte d'obstacles. Ce projet nous permettra d'obtenir de précieux renseignements sur l'utilisation du Passeport et sur les points à améliorer avant que l'application ne soit mise en ligne dans le réseau interne du gouvernement du Canada. Pour ce qui est de la suite, nous encourageons les organisations fédérales à continuer à se servir du Passeport et à l'intégrer aux processus liés aux mesures d'adaptation qu'elles mettent en place dans leur milieu de travail.

Entretemps, Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) prend des mesures concernant les améliorations à apporter en priorité dans les principaux immeubles. Depuis l'an dernier, SPAC a évalué l'accessibilité de 40 autres immeubles appartenant à l'État ou loués par ce dernier, portant à 199 le nombre d'immeubles évalués sur un total de 230.

Un projet pilote géré par le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'organisme Normes d'accessibilité Canada (NAC) permet aussi aux ministères et organismes d'évaluer les caractéristiques d'accessibilité de la signalisation du gouvernement du Canada. Les résultats de ces évaluations seront pris en compte par NAC, qui élabore en ce moment des normes nationales sur la signalisation accessible.

Quant à ce qu'il nous reste à faire, nous savons que les processus liés aux mesures d'adaptation doivent être améliorés. Lancé récemment, le Projet d'amélioration des mesures d'adaptation est une initiative d'un an conçue pour faire l'essai de solutions prometteuses dans 9 ministères et organismes fédéraux. Les résultats de ce projet nous aideront à mieux comprendre comment aider les personnes en situation de handicap à être entièrement fonctionnelles. Bien entendu, nous devons également nous demander ce que chacun et chacune d'entre nous pouvons faire de plus pour supprimer les obstacles ou pour empêcher que d'autres ne soient créés, afin que plus personne n'ait à demander des mesures d'adaptation pour réaliser son travail.

L'année 2025 constituera une autre étape importante dans la poursuite de notre objectif d'atteindre l'excellence en matière d'accessibilité au sein du gouvernement du Canada. Tous les ministères et organismes fédéraux s'inspireront de l'expérience acquise au cours des 3 dernières années et consulteront des personnes en situation de handicap pour mettre à jour leurs plans d'accessibilité initiaux.

Ces mises à jour seront également fondées sur les résultats du rapport annuel de la dirigeante principale de l'accessibilité et de celui du commissaire à l'accessibilité, rapports qui portent sur l'accessibilité dans le secteur public, mais aussi dans le secteur privé. Dans son rapport, la dirigeante principale de l'accessibilité recommande notamment qu'une formation dans ce domaine soit obligatoire et que la collecte des données soit améliorée. De son côté, le commissaire propose que des considérations intersectionnelles soient prises en compte dans les travaux sur l'accessibilité. Leurs rapports pour l'année 2023 fournissent des orientations claires quant aux gestes à poser collectivement, et les prochains rapports iront dans le même sens. Nous encourageons également les ministères et organismes à consulter la mise à jour de l'an dernier sur les progrès accomplis dans le cadre de la stratégie, car elle contient des recommandations sur les mesures à prendre pour chacun des piliers de la stratégie.

Dans son ensemble, le gouvernement a accès à une vaste expertise et à de multiples ressources et solutions en matière d'accessibilité. Nous devons maintenant intégrer ces pratiques exemplaires dans les plans ministériels si nous voulons créer une fonction publique uniformément accessible pour toute la population canadienne.

Au cours de la prochaine année, nous poursuivrons ce travail important dans le respect du principe du « Rien sans nous », qui est au cœur de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. Les progrès dans le dossier de l'accessibilité ne seront cependant possibles qu'avec le concours des cadres de tous les niveaux. Alors à nous de jouer!

Date de modification :

2024-12-19