



# Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 pour la Commission de la fonction publique du Canada



Also available in English under the title: *Accessibility Progress Report 2024 for the Public Service Commission of Canada*

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites, sauf avec la permission écrite de la Commission de la fonction publique du Canada.

Pour plus d'information, communiquez avec :

Commission de la fonction publique du Canada  
22, rue Eddy  
Gatineau (Québec) K1A 0M7

Courriel : [accessibilite-accessibility@cfp-psc.gc.ca](mailto:accessibilite-accessibility@cfp-psc.gc.ca)

Site Web de l'éditeur : <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la présidente de la Commission de la fonction publique du Canada, 2024

No de cat. SC1-14F-PDF (fichier PDF, français)  
ISSN 2817-8653

No de cat. SC1-14E-PDF (fichier PDF, anglais)  
ISSN 2817-8645

## Table des matières

|                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introduction .....                                                                         | 4  |
| Renseignements généraux.....                                                               | 5  |
| Communiquez avec nous .....                                                                | 5  |
| Résumé .....                                                                               | 6  |
| Domaines prioritaires reflétant les piliers de l'accessibilité canadienne .....            | 7  |
| 1) Emploi.....                                                                             | 7  |
| 2) Environnement bâti.....                                                                 | 15 |
| 3) Technologies de l'information et des communications.....                                | 16 |
| 4) Communications autres que les technologies de l'information et des communications ..... | 17 |
| 5) Acquisition de biens, de services et d'installations.....                               | 19 |
| 6) Conception et prestation de programmes et de services .....                             | 20 |
| 7) Transport .....                                                                         | 25 |
| Consultations.....                                                                         | 27 |
| Rétroaction .....                                                                          | 28 |
| Mot de la fin .....                                                                        | 29 |
| Annexe A : Résumé du rapport d'étape .....                                                 | 30 |



# Introduction

Entrée en vigueur en 2019, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* vise à transformer le Canada en un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. Cette loi, qui a constitué [Normes d'accessibilité Canada](#), profite à tous les Canadiens, en particulier aux personnes en situation de handicap, grâce à l'identification, à l'élimination et à l'atténuation proactives des obstacles à l'accessibilité dans 7 domaines prioritaires :

- emploi;
- environnement bâti;
- technologies de l'information et des communications;
- communications autres que les technologies de l'information et des communications;
- acquisition de biens, de services et d'installations;
- conception et prestation de programmes et de services;
- transport.

Le *Règlement canadien sur l'accessibilité*, entré en vigueur en 2021, définit les règles que les entités sous réglementation fédérale doivent respecter lorsqu'elles publient des plans sur l'accessibilité, établissent des processus de rétroaction et produisent des rapports d'étape. La CFP, en tant qu'agence fédérale, a donc l'obligation de produire un plan d'accessibilité ainsi que d'en faire un rapport d'étape annuellement. De plus, en tant qu'agence offrant un soutien et des services centraux aux organismes fédéraux, la Commission de la fonction publique du Canada appuie les ministères et organismes dans le recrutement de personnes de talent d'un océan à l'autre, grâce à des pratiques, des services et des outils novateurs. Conformément à son mandat, la CFP soutient les ministères et organismes à embaucher des personnes qualifiées à la fonction publique. Nous supervisons et assurons l'intégrité de l'embauche au gouvernement fédéral. Nous protégeons l'impartialité de la fonction publique tout en respectant le droit des fonctionnaires d'exercer des activités politiques. Enfin, nous offrons des programmes de recrutement et des services d'évaluation. En raison de ce mandat, les activités de la Commission de la fonction publique ont des répercussions sur celles de l'ensemble de la fonction publique fédérale et de la population canadienne.



# Renseignements généraux

Le présent document est le deuxième rapport d'étape depuis la mise en œuvre du [Plan sur l'accessibilité à la Commission de la fonction publique du Canada](#). Ce rapport a pour objectif de présenter le travail accompli, le travail en cours et le travail à venir depuis la publication du [Rapport d'étape sur l'accessibilité 2023](#). La CFP met en place tous les efforts nécessaires afin de se conformer aux exigences et aux besoins indiqués dans la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#). Elle tient compte des résultats, des réactions et des commentaires, ainsi que des consultations continues avec les personnes employées, les personnes en situation de handicap et d'autres personnes expertes en la matière.

## Communiquez avec nous

N'hésitez pas à nous envoyer vos commentaires, questions, préoccupations et suggestions à propos du plan et du rapport d'étape, ou toute autre question concernant l'accessibilité. Toute personne peut communiquer avec nous pour :

- soumettre des commentaires ou poser des questions;
- demander un exemplaire de notre [Plan sur l'accessibilité](#) dans un des formats de remplacement indiqués au paragraphe 8(2) du [Règlement canadien sur l'accessibilité](#);
- demander une description de notre processus de rétroaction dans un des formats de remplacement indiqués au paragraphe 9(5) du [Règlement canadien sur l'accessibilité](#).

Pour communiquer avec nous :

Direction des ressources humaines, du milieu de travail et de la sécurité  
Secteur des affaires ministérielles  
Commission de la fonction publique du Canada

Adresse postale : 22, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M7

Courriel [accessibilite-accessibility@cfp-psc.gc.ca](mailto:accessibilite-accessibility@cfp-psc.gc.ca)

Téléphone : 1-833-925-5719

Personne-ressource : Directrice générale des ressources humaines

# Résumé

Le rapport d'étape du Plan sur l'accessibilité fait état des activités et des mesures prises au cours de 2024 pour poursuivre le travail visant à rendre notre environnement, nos programmes, services, lieux de travail et pratiques exempts d'obstacles réels ou perçus.

L'évolution des différents thèmes fait l'objet d'un examen, et est présentée sous forme de résumé à l'annexe A, qui est dotée d'un tableau comprenant entre autres un calendrier d'exécution.

Les contributions ont été multiples et ont permis de tenir compte des besoins cernés dans le cadre de consultations et d'analyses, afin de transformer et d'améliorer l'environnement et d'instaurer une culture d'accessibilité par défaut au sein de la Commission de la fonction publique et de la clientèle desservie. L'identification de mesures d'amélioration possibles et les mesures prises pour éliminer les obstacles sont un processus continu qui s'inscrit dorénavant dans nos activités ministérielles.

# Domaines prioritaires reflétant les piliers de l'accessibilité canadienne

## 1) Emploi

### **Vision**

Faciliter l'accès aux possibilités d'emploi et offrir un milieu de travail accessible.

### **Obstacles**

- Il y a un manque de conscientisation généralisé relativement aux facteurs d'accessibilité qui doivent être pris en compte dans l'emploi.
- Pour ce qui est de l'évaluation accessible lors de l'embauche, les gestionnaires manquent de connaissances et leur formation est inadéquate.
- Le format des documents, des outils et des ressources en matière d'emploi n'est pas toujours accessible.

## **Stratégie de gestion des personnes**

État : terminé

La stratégie de gestion des personnes de la Commission de la fonction publique, qui était en vigueur jusqu'en mars 2024, a permis de continuer de favoriser une gestion efficace des personnes; il s'agit de l'un des principaux piliers de cette stratégie qui visait à intégrer par défaut les critères d'accessibilité dans les outils, les programmes et les processus de gestion des ressources humaines. Grâce aux efforts déployés, la CFP est l'une des seules organisations à avoir rempli sa contribution à l'objectif d'embauche de la Stratégie d'accessibilité de la FP et ce, dès la fin de l'année fiscale 22-23. Fort de ce succès, la CFP s'est engagée à nommer 25 nouvelles personnes en situation de handicap d'ici 2025 et continue d'aller au-delà des objectifs fixés. En effet, au total, la CFP a effectué 41 nominations d'employés qui se sont déclarés comme étant en situation de handicap depuis la mise en œuvre de la stratégie des personnes. Toutefois, les efforts ne doivent pas être relâchés. Ils devraient être poursuivis en ce qui a trait aux mesures d'adaptation, aux équipements de travail et du milieu de travail dans ce nouveau format de contexte hybride; le tout, en continuant le travail de collaboration et de partage d'expériences vécues en cours.

La nouvelle stratégie de gestion des personnes qui est en cours de développement s'assurera de miser sur une continuité des bonnes pratiques issues de l'ancienne stratégie et des résultats du SAFF 2024 ainsi que, non seulement, d'accroître la sensibilisation des gestionnaires et des employés au sujet de la diversité, l'inclusion et à l'accessibilité mais aussi, de contribuer à un changement de culture au sein de la CFP pour que chaque service ou programme intègre ces composantes dans tous les processus de prise de décision afin de parvenir à une culture organisationnelle inclusive et accessible.

## Étude des systèmes d'emploi

État : terminé

Au cours des deux dernières années, nous avons mis en place des solutions durables et inclusives pour éliminer un nombre d'obstacles systémiques à la CFP. Bien que les résultats du rapport final de l'étude des systèmes d'emploi (ESE) aient été positifs, huit actions ont été recommandées afin d'éliminer les obstacles spécifiques en matière de pratiques de RH.

Ces efforts n'ont pas seulement impliqué les RH : des partenaires de toute l'organisation ont été impliqués dans la mise en œuvre de ces actions. Bien que nous ayons réalisé des progrès dans tous les domaines identifiés pour l'ensemble des 8 recommandations, nous profitons de cette occasion pour vous informer des résultats des deux dernières recommandations complétées :

- Diversité de tous les comités d'évaluation : un mécanisme de suivi a été mis en place pour surveiller la diversité de tous les comités d'évaluation dans le processus de dotation, incluant l'ajout à la section « Évaluer le talent » au Guide : Accroître la représentation des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les processus de dotation.
- Analyser les cotes de rendement pour la communauté Autochtone : l'analyse effectuée nous présente une distribution équitable des cotes de rendement pour ce groupe désigné. Néanmoins, nous mènerons des enquêtes fréquentes sur la distribution des cotes de rendement pour tous les groupes désignés afin d'en connaître les tendances futures.

Chacune des recommandations se traduit par un engagement continu afin d'améliorer nos politiques et pratiques organisationnelles de gestion des personnes afin d'identifier et de corriger le racisme et les obstacles systémiques à la CFP. Bien que les huit (8)

8 – Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 pour la Commission de la fonction publique du Canada



recommandations aient été mises en place à la suite de l'étude des systèmes d'emploi, la CFP poursuit son travail d'analyse de l'effectif et de proposer des actions visant à examiner toutes les politiques et pratiques nouvelles ou modifiées au sein de l'organisation afin de déterminer si elles présentent des obstacles pour les groupes désignés.

## Nouvelle championne de l'accessibilité à la CFP

État : en continu

En mai 2024, la CFP a mis à jour son programme de championnes et de champions, en ajoutant un nouveau rôle de championne de l'accessibilité, aujourd'hui occupé par une cadre supérieure, pour un mandat de deux ans. Depuis sa nomination à ce rôle, la championne a développé une relation solide avec le secteur de programme dans le but de développer la culture et le leadership organisationnels en recensant les pratiques efficaces, les défis et les domaines à améliorer de façon ciblée.

Elle a également collaboré avec des intervenants internes clés, tels que le champion de la diversité et de l'inclusion et la responsable des communications accessibles, tout en établissant des liens avec des partenaires externes, notamment avec la conseillère spéciale de l'administratrice générale (AG) championne des personnes en situation de handicap, les co-responsables du Comité des champions et des présidents des personnes handicapées (CCPPH), le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) et la championne des employés en situation de handicap d'EDSC.

En collaborant avec l'équipe du programme responsable de l'accessibilité, la championne a recueilli des informations précieuses sur les problèmes d'accessibilité au sein de la CFP. En outre, elle a cherché à obtenir des conseils et des enseignements auprès de champions internes et externes.

Les initiatives en matière d'accessibilité ont été promues par le biais du bulletin d'information hebdomadaire de la CFP, le « CFP Express », dans le but d'accroître la mobilisation du personnel, ainsi que sa participation active, sa motivation et son engagement en faveur de la collaboration.

Ce nouveau rôle de champion de l'accessibilité va permettre de promouvoir les meilleures pratiques en matière d'accessibilité, de sensibiliser à l'importance de l'inclusion et de collaborer avec les équipes de l'ensemble de l'organisation pour mettre en œuvre des changements significatifs. Ce rôle va contribuer à rendre notre lieu de travail, et nos produits et services accessibles à toutes les personnes.

9 – Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 pour la Commission de la fonction publique du Canada



## Guide pour le recrutement des personnes neurodivergentes

État : terminé

En février 2024, le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) a publié un Guide pour le recrutement des personnes neurodivergentes qui s'adresse aux gestionnaires d'embauche, aux spécialistes des ressources humaines et aux cadres des échelons supérieurs. Ce guide vise à rendre les processus de recrutement, d'intégration et de promotion plus inclusifs et plus efficaces pour les personnes neurodivergentes. Les renseignements contenus dans ce guide ont été recueillis auprès des partenaires de la Commission de la fonction publique du Canada, de Services partagés Canada et du Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada, à la suite de leur participation au projet pilote de recrutement axé sur la neurodiversité. Bien que le présent guide mette l'accent sur le recrutement de personnes neurodivergentes, les leçons tirées du projet pilote de recrutement axé sur les personnes neurodivergentes s'appliquent plus largement au recrutement de toute personne en situation de handicap. Le guide peut être consulté sur le carrefour de l'accessibilité hébergé par le BAFP sur GCpédia.

## Passeport pour l'accessibilité

État : en continu

En mai 2023, notre Comité exécutif de gestion a approuvé la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Le lancement à la Commission de la fonction publique a eu lieu à la fin novembre 2023. Un message a été envoyé à tous les employés, ainsi qu'un message spécifique à tous les gestionnaires, et une page Intranet a été créée pour rassembler toutes les ressources liées au Passeport. Cette initiative pangouvernementale vise à contrer les obstacles que les fonctionnaires fédéraux et les postulants en situation de handicap rencontrent lorsqu'ils souhaitent obtenir les outils, le soutien et les mesures d'adaptation nécessaires à leur pleine réussite professionnelle. Le passeport permet de consigner de façon volontaire les obstacles, les solutions trouvées et les conditions de l'accord conclu avec le gestionnaire pour mettre en œuvre les solutions. Certaines mesures peuvent être uniques ou peu connues, puisqu'elles sont définies en fonction des besoins d'une personne en particulier. Le passeport facilite la poursuite de ces mesures au travail si la personne est appelée à changer d'équipe ou d'organisation, car il permet de communiquer de précieux renseignements.

Des séances de formation ont été offertes aux gestionnaires de la Commission de la fonction publique en février 2024. Elles ont porté sur la bonne utilisation du passeport et sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Des modifications au programme d'intégration des nouvelles recrues ont également été apportées, entre autres des renseignements sur le passeport d'accessibilité, afin de renforcer l'engagement de la Commission de la fonction publique à créer un milieu de travail inclusif et de qualité.

Le réseau des personnes en situation de handicap est pleinement engagé dans cette initiative et veille à ce que le lancement soit un succès. Comme cette mesure s'inscrit pleinement dans le cadre de la réduction des obstacles en matière d'accessibilité, la Commission de la fonction publique s'est assuré que le tout soit mis en œuvre cette année.

En 2024, le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), a lancé la phase pilote du passeport numérique sur le Portail des applications du SCT (PAS). Une fois le pilote complété, tous les employés de la CFP pourront accéder cette nouvelle version qui :

- permettra d'avoir un meilleur contrôle sur leurs renseignements personnels en ce qui concerne les solutions d'adaptation nécessaires sur leur lieu de travail pour apporter leur pleine contribution;
- mettra à disposition un espace centralisé et organisé pour consigner les situations de travail, les obstacles et les solutions;
- permettra aux organismes centraux d'analyser les tendances et les difficultés relatives à l'élimination des obstacles.

## Exemptions médicales pour la compétence en langues officielles

État : en continu

En vertu du [Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique](#), la Commission de la fonction publique (CFP) a l'autorité exclusive d'approuver les exemptions à satisfaire aux exigences relatives à la compétence dans la seconde langue officielle pour des raisons d'ordre médical pour les organisations assujetties au Décret d'exemption.

Depuis le 1er juillet 2024, les ministères et organismes d'embauche sont responsables des frais associés aux évaluations d'aptitude à apprendre une deuxième langue officielle, précédemment offerts par Santé Canada et payés par la CFP. La CFP a conclu un contrat

11 – Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 pour la Commission de la fonction publique du Canada



de service avec un médecin examinateur indépendant pour mener ces évaluations. Un aspect important de ce changement est que le temps de traitement de ces demandes est maintenant de moins de 3 semaines, contre 3-6 mois auparavant.

Au cours des prochains mois, la CFP prévoit d'évaluer l'utilisation de ce contrat externe et d'explorer des modifications potentielles au modèle actuel pour les exemptions pour raisons médicales, notamment :

- Explorer des solutions d'approvisionnement à long terme pour soutenir les organisations si Santé Canada cesse de fournir ce service.
- Examiner avec le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) la possibilité d'accroître la flexibilité pour permettre des évaluations proactives des exclusions médicales, par exemple dans le cadre des processus de perfectionnement professionnel et de gestion des talents.

## Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap

État : en continu

En 2019, la Commission de la fonction publique (CFP) a lancé le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap (PFSCCH), un programme de recrutement national offrant des stages de deux ans dans la fonction publique fédérale à 125 personnes en situation de handicap.

Le PFSCCH vise à autonomiser les personnes en situation de handicap grâce à des stages, les aidant à perfectionner leurs compétences professionnelles et à augmenter leur employabilité au sein de la fonction publique fédérale, tout en offrant un soutien continu à leurs gestionnaires.

De 2019 à 2024, le programme a fièrement soutenu 126 stagiaires dans 39 organisations fédérales :

- La cohorte 1 (2019-2021) du programme a permis l'embauche de 20 stagiaires par huit organisations. Le taux de rétention pour la Cohorte 1 est de 90 % avec 18 embauches sur 20 stages.
- La cohorte 2 (2021-2023) du programme a permis l'embauche de 60 stagiaires par 29 organisations. Le taux de rétention pour la Cohorte 2 est de 70% avec 42 embauches sur 60 stages.

- Les cohortes 3 et 4, 46 stagiaires ont été embauchés dans 24 organisations grâce à une collaboration avec 20 agences de soutien à l'emploi. Les stages se sont déroulés dans 17 villes de 9 provinces et ont couvert 11 groupes de classification (AS, BI, CR, EC, EG, FB, IS, IT, ONF, PM et SP). Les stagiaires de ces cohortes sont toujours actifs et devraient terminer leurs études en mars 2025.
- En fin d'année fiscale (2023-2024), sur les 80 personnes qui ont terminé leur stage, 77% ont obtenu un emploi dans la fonction publique.

Le programme repose sur un modèle d'apprentissage et de croissance, évoluant constamment grâce aux rétroactions des personnes en situation de handicap. En novembre 2023, une [évaluation du programme](#) a été publiée, apportant d'excellentes recommandations. L'une d'elles est que les leçons retenues et les pratiques exemplaires du programme devraient être communiquées à grande échelle autant que possible aux ministères et organismes fédéraux et à tous les fonctionnaires. Ceci repose sur le fait que le PFSCCH a été conçu comme un projet pilote, l'apprentissage étant un objectif clé. Même si le programme est de petite envergure, il permet de recueillir des données essentielles sur ce qui fonctionne bien, sur ce qui pourrait fonctionner mieux et sur les possibilités de renforcer les processus de conception et de mise en œuvre. De nombreux intervenants, qu'il s'agisse de stagiaires, de gestionnaires d'embauche ou de membres de la haute direction, ont exprimé le souhait de voir ces précieux enseignements transmis et appliqués à grande échelle dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. En outre, la collaboration entre les ministères et les organismes fédéraux est l'un des principes directeurs de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. C'est ce qui a conduit à une nouvelle stratégie de recrutement ciblant des organisations, les invitant à soumettre des candidatures de stage et à ajouter de nouvelles sources de talents.

Le budget 2024 a proposé un financement pour la poursuite du programme et il a été approuvé par le SCT en octobre 2024. L'approche à long terme consiste à intégrer le programme dans les opérations centralisées de la CFP.

## Pleins feux sur les macrosimulations

État : en continu

Nous désirons mettre en lumière un de nos services offerts à tous les ministères et organismes de la fonction publique fédérale auquel nous n'avons pas fait référence dans le Plan sur l'accessibilité de 2022, et qui mérite néanmoins une mention.

Afin de soutenir les organisations de la fonction publique dans le cadre de leurs pratiques d'embauche de personnes en situation de handicap, nous offrons chaque année depuis l'exercice financier 2020-2021, par l'entremise de macrosimulations, une estimation du nombre de personnes en situation de handicap devant être recrutées pour combler l'écart de représentation d'ici la fin de l'exercice financier 2024-2025. Au mois de février de chaque année, des lettres faisant état des objectifs d'embauche annuels sont envoyées aux sous-ministres et chefs des ressources humaines responsables de chaque ministère et organisme (cela comprend les institutions non assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*). En plus de l'estimation, ces lettres comportent un résumé de l'évolution de la situation propre à chaque ministère ou organisme, de même qu'un classement des institutions en fonction de leur degré de conformité aux cibles précédemment fixées.

Nous obtenons les résultats suivants comme organisation :

- En 2022-2023, en ce qui a trait à la représentation des personnes en situation de handicap, nous étions au cinquième rang des 24 institutions ayant comblé l'écart de représentation des personnes en situation de handicap.
- En revanche, nous étions au premier rang des ministères de plus de 500 employés.
- En 2022-2023, nous avons embauché 4 nouveaux employés nets en situation de handicap, ce qui a fait passer l'effectif cumulatif de nouvelles embauches nettes à un total de 52 depuis l'exercice financier 2020-2021.
- En 2022-2023, la représentation des personnes en situation de handicap dans notre organisation (14,7 %) se situait au-delà de l'estimation de leur disponibilité au sein de la population active selon le calcul de Statistique Canada (9,3 %).
- Notre cible relative à l'embauche de personnes en situation de handicap pour le prochain exercice financier sera connue dès que le modèle de macrosimulation sera mis à jour avec les données de la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi de 2023-2024, fournie par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Ce service de macrosimulations a été lancé à la suite de l'établissement d'un objectif pangouvernemental d'embaucher 5 000 personnes en situation de handicap d'ici 2025. Nous avons procédé de façon un peu différente cette année pour l'envoi des lettres aux sous-ministres. Il y avait deux tableaux : un pour les organismes ayant comblé l'écart de représentation et un pour ceux qui avaient toujours des cibles d'embauche pour les années à venir. Ce service sera maintenu au sein de la Direction des services de données

et de l'analyse de la Commission de la fonction publique pour le bénéfice de des organisations clientes.

## 2) Environnement bâti

### **Vision**

Faciliter le libre déplacement dans les immeubles et les bureaux de la fonction publique tout en maximisant l'espace.

### **Obstacle**

- Absence de zones silencieuses.

## **Modernisation du milieu de travail**

État : projet en cours (date d'échéance : 2025)

La Commission de la fonction publique (CFP) travaille étroitement avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) afin de répondre aux priorités du gouvernement du Canada pour la réduction des espaces de bureaux dans la RCN et les régions. Le contexte budgétaire actuel n'a pas empêché la CFP d'être proactive et novatrice pour poursuivre ses efforts pour atteindre ses objectifs de réduction de la superficie par personne. À titre d'exemple, la promotion d'une bonne étiquette de travail pour l'utilisation des salles de conférence ou de concentration peut vraiment améliorer l'efficacité et le respect mutuel au sein des équipes.

Le 12ème étage a été désigné pour la mise en place de bureaux non assignés comme méthode clé pour la réduction des espaces. Plusieurs projets pilotes de petite envergure sont en cours dans la RCN et vont permettre de valider les besoins de la CFP, qui vise à atteindre d'ici 2025 une réduction progressive de la superficie par personne, passant de 23 m<sup>2</sup> à environ 9 m<sup>2</sup> par personne. Dans la prochaine année, l'équipe des installations se penchera sur une étude de la densité de présence dans les bureaux afin de fournir des données probantes.

- Zone non-éclairée au 12ème étage : Espace déjà prêt pour un projet pilote
- Installation d'interrupteur de lumière dans le bureau de Montréal
- Zones tranquilles : Recherche de zones tranquilles pour les planchers non-assignés

Pour mieux répondre aux obligations de prendre des mesures d'adaptation et rendre les bureaux de la CFP plus accessibles et inclusifs, des casiers seront prochainement installés. Cela permettra de mieux répondre aux besoins des employés nécessitant des mesures d'adaptation, tout en contribuant à la réduction de l'espace utilisé. Par ailleurs, la réalisation de sondages permettra de recueillir des retours précieux et d'ajuster les mesures en conséquence pour améliorer encore l'accessibilité et l'inclusivité des bureaux de la CFP.

Les initiatives en cours montrent un engagement fort de la CFP envers l'inclusivité et l'accessibilité. Voici un résumé des principaux points:

- Réduction de l'espace : Un plan d'hébergement à long terme met l'accent sur l'inclusivité et l'accessibilité.
- Bureaux non assignés : Création de bureaux conçus pour être inclusifs, avec des équipements agiles et adaptables.
- Toilettes rénovées : Amélioration de l'accessibilité des toilettes.
- Communication et sensibilisation : Efforts pour informer et sensibiliser sur les changements d'installations.
- Modernisation du système de réservation : Projet en cours par l'équipe de la TI pour moderniser le système de réservation.

Ces mesures visent à créer un environnement de travail plus inclusif et à répondre aux besoins diversifiés des employés.

### 3) Technologies de l'information et des communications

#### **Vision**

Rendre les contenus numériques et les technologies accessibles.

#### **Obstacle**

- Limitations de l'accessibilité de certains de nos outils informatiques.

#### **Activités courantes**

État : en continu

Comme d'autres ministères, nous dépendons fortement de certains outils informatiques, tels que M365, Mes RHGC et GCDOCs. Certaines limitations d'accessibilité ont été identifiées avec ces systèmes et nous travaillons continuellement avec les fournisseurs et

d'autres ministères pour trouver des solutions de contournement et de nouvelles fonctionnalités qui peuvent aider à éliminer les obstacles potentiels.

Afin de prévenir tout obstacle éventuel, la Direction des services de technologie de l'information de la Commission de la fonction publique continue d'améliorer l'accessibilité des systèmes existants, de rendre les nouveaux systèmes accessibles dès leur conception et d'évaluer toutes les autres demandes de technologie reçues en fonction des exigences de l'industrie en matière d'accessibilité. Or, la mise en place d'un nouveau processus de réception des demandes de technologie a permis d'inclure une section sur l'accessibilité, permettant de fournir des renseignements quant aux besoins en matière d'accessibilité et de proposer de nouvelles solutions.

La Direction des services de technologie de l'information continue de faire en sorte que les nouveaux systèmes respectent les normes d'accessibilité modernes, y compris pour le matériel et les logiciels élaborés à l'interne ou acquis sur le marché. Ces efforts viennent soutenir l'accessibilité du plan ministériel sur les services et le numérique pour la période s'étendant de 2024 à 2026.

Des consultations et des collaborations ont régulièrement cours entre la Commission de la fonction publique et le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada. Leur objectif est d'évaluer les outils relativement aux normes en matière d'accessibilité pour s'assurer de rendre le milieu de travail plus accessible. De même, la Direction des services de technologie de l'information poursuit son travail avec ses partenaires opérationnels pour déterminer, examiner et traiter les exigences en matière d'accessibilité dans le cadre de projets prioritaires comme l'[outil d'évaluation des candidats](#), une plateforme inclusive et accessible que les fonctionnaires et les membres du public peuvent utiliser pour passer certains tests de la Commission de la fonction publique.

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

### **Vision**

Offrir des services et des produits accessibles et inclusifs pour tous.

### **Obstacle**

- Le format des documents, des outils et des ressources de la Commission de la fonction publique n'est pas toujours accessible.

## Soutien continu

État : en continu

La Direction des communications et des affaires parlementaires de la Commission de la fonction publique continue de fournir du soutien et des conseils aux employés de la CFP et agit à titre de partenaire clé pour l'accessibilité des documents.

Au fur et à mesure d'une prise de conscience des obstacles existants dans nos outils et nos ressources, les employés de la CFP continuent de communiquer avec la DCAP pour les aider à atténuer les problèmes d'accessibilité qu'ils remarquent dans leurs documents.

## Centre d'expertise pour les documents accessibles

État : terminé

Bien que le Centre d'expertise pour les documents accessibles ait achevé sa mission, une ressource du Centre d'expertise reste en place en tant que conseiller en accessibilité pour fournir des services de consultation aux employés de la CFP. Ces services de consultation comprennent l'évaluation de l'accessibilité des documents et la réponse aux demandes de renseignements relatives à l'accessibilité des documents. Les consultations sont traitées comme des opportunités d'apprentissage, où l'évaluateur rencontre le client et lui apprend à corriger les obstacles identifiés dans le document. Plus de 130 demandes ont été traitées entre janvier et novembre 2024.

Par ailleurs, le Centre d'expertise pour les documents accessibles a initié une consultation sur la mise-à jour de la page Intracom des documents accessibles. Le réseau des personnes en situation de handicap a été initialement consulté afin d'inclure leur perspective et leur opinion sur la façon dont la page web pourrait être améliorée suivi d'un sondage en ligne. La consultation est toujours en cours et vise à actualiser l'information disponible pour tous les employés à la CFP.

En 2024, le Centre d'expertise a également été en mesure de finaliser l'organisation de séances de coaching individuel pour un total de 56 cadres de l'organisation. Les séances de coaching ont fourni un cadre pour examiner et approuver les documents sous l'angle de l'accessibilité. Un outil pratique a été développé pour accompagner les sessions de coaching et a été promu sur notre site web pour tous les employés.

18 – Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 pour la Commission de la fonction publique du Canada



Le Centre d'expertise a également collaboré avec la Direction des services de technologie de l'information pour que l'outil d'analyse du contraste des couleurs soit installé par défaut sur les ordinateurs de tous les employés de la CFP. Cet outil permet aux utilisateurs de vérifier si les couleurs utilisées dans les documents sont conformes au niveau d'accessibilité WCAG AA. La promotion de l'outil a été faite par le biais de bulletins d'information, de vidéos de formation et de démonstrations aux équipes à l'interne.

Somme toute, nous avons maintenu un dialogue actif avec le réseau des personnes en situation handicap afin de nous assurer que nos activités s'alignent sur leurs besoins et leurs commentaires. Les réactions continuent d'être positives et nous amènent à conclure que nos activités contribuent à un changement positif.

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

### **Vision**

Assurer l'achat de biens, de services et d'installations accessibles.

### **Obstacle**

- Aucun obstacle n'a été cerné jusqu'à maintenant.

### **Activités courantes**

État : en continu

L'équipe des services d'approvisionnement s'assure que tous les biens et les services achetés à la CFP sont inclusifs par leur conception et accessibles par défaut. L'équipe tient compte de l'accessibilité dans les marchés publics qui est maintenant une obligation aux termes de la Politique sur les marchés du Conseil du Trésor.

En intégrant systématiquement des critères d'accessibilité, nous assurons que les biens et services sont accessibles à tous, ce qui est essentiel pour créer un environnement inclusif. La documentation des décisions d'inclure ou non des critères d'accessibilité dans les approvisionnements est une excellente pratique pour assurer la transparence et la responsabilité.

Lorsque les critères d'accessibilité ne s'appliquent pas, ou qu'aucun bien ou service accessible n'est disponible sur le marché, les critères d'accessibilité doivent être inclus dans le [formulaire Justification \(non limité à ce format de gabarit\)](#) sur l'inclusion de

critères d'accessibilité dans les approvisionnements. L'équipe poursuit le travail déjà amorcé et s'assure de bien former, sensibiliser les nouveaux employés qui se joignent à la CFP. La collaboration étroite avec Services publics et approvisionnement Canada montre un engagement sérieux à respecter la Politique sur les marchés du Conseil du Trésor.

Le Chef d'équipe en approvisionnement intégrera les notions d'accessibilité et de justification dans le matériel de présentation et le suivi des contrats, afin de sensibiliser davantage les employés.

## 6) Conception et prestation de programmes et de services

### **Vision**

Offrir des services accessibles à tous.

### **Obstacle**

- Manque d'information quant à l'accessibilité dans le cadre des programmes et services offerts aux clients.

## **Embauche dans la fonction publique**

État : terminé

Par le biais d'orientations stratégiques et de conseils, nous aidons les ministères et les organismes à recruter des personnes qualifiées au sein de la fonction publique et de l'extérieur, pour contribuer à bâtir un effectif qui reflète la diversité canadienne. Nous offrons des programmes de recrutement et des services d'évaluation qui appuient les priorités de recrutement stratégique du gouvernement du Canada et le renouvellement de la fonction publique, en mettant à profit des outils modernes afin de réduire les obstacles limitant l'accès aux possibilités d'emploi dans la fonction publique du Canada.

En 2024, nous avons appuyé le renouvellement de la fonction publique en tirant parti de stratégies de recrutement et d'évaluation ciblées et diversifiées. Cela comprend :

- La mise à jour et la promotion de guides sur les méthodes d'évaluation inclusives pour les entrevues, examens et vérifications des références :
  - Promotion de la Boîte à outils pour un recrutement inclusif à grande échelle sur les médias sociaux et par le biais de nombreuses présentations

- aux ministères, aux organismes, aux communautés fonctionnelles et lors d'événements organisés à l'échelle du gouvernement du Canada;
- Consultations auprès des principaux intervenants internes et externes sur la mise à jour et la refonte de la « trousse d'outils du gestionnaire pour l'embauche de personnes en situation de handicap ». La trousse d'outils actualisée fournira les informations les plus récentes sur le recrutement des personnes en situation de handicap, y compris des pratiques exemplaires, des ressources spécialisées et des conseils pour renforcer les initiatives de sensibilisation et de mobilisation à l'intention des gestionnaires responsables de l'embauche et des professionnels des ressources humaines.
  - La mise en œuvre de produits et de services qui analysent les méthodes d'évaluation dans le but de réduire les préjugés et les obstacles.
  - Une collaboration avec nos partenaires de l'ensemble du gouvernement et avec des associations communautaires pour permettre l'embauche de personnes en situation de handicap, d'Autochtones, de membres de minorités visibles et de groupes racisés :
    - Mise en œuvre d'activités de sensibilisation et de mobilisation dans le cadre de partenariats avec des associations, des établissements d'enseignement et des organisations qui soutiennent les personnes en situation de handicap, dans le but d'attirer des talents dans la fonction publique. Parmi les exemples, citons l'Association canadienne de soutien à l'emploi, Autism Nova Scotia, Ready, Willing and Able, March of Dimes et l'Institut national canadien pour les aveugles;
    - Établissement d'un partenariat avec le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique (BAFP) et la Communauté nationale des gestionnaires (CNG) afin de promouvoir l'embauche de personnes en situation de handicap et de candidats diversifiés par le biais d'un Atelier pour les gestionnaires : Créer un milieu de travail inclusif, auquel 900 gestionnaires ont participé et qui portait sur la façon de recruter et de soutenir les employés en situation de handicap et de créer des milieux de travail exempts de préjugés, inclusifs et diversifiés.
  - L'organisation d'activités de sensibilisation ciblées auprès des membres des communautés de langue officielle en situation minoritaire et des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, pour les encourager à s'autodéclarer et à postuler à un emploi dans la fonction publique :
    - Mobilisation d'étudiants visés par l'équité en matière d'emploi, de communautés de langue officielle en situation minoritaire et de personnes à la recherche d'un emploi par l'entremise de nos [Services de liaison](#)

[externe et de partenariat](#), et participation à des salons de l'emploi et à des événements, dont la liste figure au calendrier des événements de la CFP. Les nombreuses présentations comprenaient des informations sur la manière de postuler à des emplois du gouvernement du Canada, et sur l'autodéclaration.

- La poursuite de la mise en œuvre du programme « Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap », du répertoire de la Porte virtuelle des talents en situation de handicap, ainsi que des programmes « Occasion d'emploi pour étudiants autochtones » et « Parcours de carrière pour Autochtones ».
  - Soutien aux étudiants en situation de handicap par l'entremise du programme « Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap », qui comprend une aide à l'intégration, un programme de mentorat, des ateliers et des services de soutien :
    - Au cours de l'été 2024, 120 étudiants se sont inscrits aux activités. Cinq événements étudiants ont été organisés, y compris une séance d'ouverture et de clôture avec Tina Namiesniowski, sous-ministre championne des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap;
    - Le programme de mentorat comptait 110 mentors, avec un projet pilote de jumelage à des fins de mentorat mis en place, permettant à 38 étudiants d'être jumelés en fonction de leurs intérêts et de leur expérience vécue;
    - Une séance d'information à l'intention des gestionnaires a été organisée pour fournir des renseignements sur des sujets tels que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, la façon d'accéder aux technologies adaptées et à d'autres services d'adaptation, ainsi que sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, du fait que les mesures d'adaptation continuent de constituer un obstacle pour de nombreux·ses étudiant·es.
  - La Porte virtuelle des talents en situation de handicap, un guichet unique pour consulter des bassins et des répertoires de candidats en situation de handicap, permettant aux gestionnaires responsables de l'embauche non seulement de répondre à leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée, mais aussi de diversifier leurs équipes :
    - Répertoire de diplômés en situation de handicap, regroupant plus de 90 anciens étudiants en situation de handicap prêts à être embauchés par le biais du [mécanisme d'intégration des étudiants](#);

- Carrières en biologie pour les personnes en situation de handicap, un bassin de candidats évalués intéressés par des carrières en sciences biologiques (l'objectif est de pourvoir des postes BI-02);
- Analystes de politiques et de données, un répertoire de personnes en situation de handicap partiellement évaluées ayant une expérience variée en matière d'analyse de politiques ou de données (pour pourvoir des postes EC-01 à EC-05);
- Accès aux candidats figurant dans les bassins et répertoires de la Commission de la fonction publique et qui ont déclaré appartenir à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi en cochant la case appropriée lorsqu'ils/elles ont rempli le formulaire de présentation.

Par ailleurs, nous avons examiné tous les modèles et outils utilisés pour nos divers programmes, bassins et répertoires, y compris les communications avec les candidats et les gestionnaires, afin de trouver des occasions de simplifier le langage, d'éliminer le jargon gouvernemental et de confirmer l'accessibilité du formatage. Cet exercice a été partagé avec les équipes concernées qui communiquent avec des intervenants externes. Nous avons reçu l'appui de spécialistes de l'évaluation et d'ambassadeurs de l'accessibilité pour nous assurer qu'une approche cohérente et des méthodes à jour étaient utilisées.

## Mesures d'adaptation

État : terminé

Nous continuons de jouer un rôle d'envergure grâce à notre équipe spécialisée, qui offre des [mesures d'adaptation en matière d'évaluation](#) et de la formation, dans le but d'éliminer les obstacles dans les méthodes d'évaluation. Cette offre de services inclut l'élaboration de mesures d'adaptation pour les tests de la Commission de la fonction publique ainsi que pour les tests élaborés par toute autre ministère ou organisme fédéral.

Cette fonction organisationnelle a permis d'influer positivement sur la perception et l'incidence des expériences sur les personnes en situation de handicap qui travaillent, ou qui sont à la recherche d'un emploi, dans la fonction publique fédérale. En 2024, le Centre de psychologie du personnel a été particulièrement actif dans la sphère de l'inclusion et de l'accessibilité, comme le démontrent les initiatives suivantes :

- Contribution à l'amélioration des mesures d'adaptation en matière d'évaluation :

- Collaboration avec des partenaires (BAFP, BDPRH, SCT) pour éliminer les obstacles signalés par les personnes en situation de handicap lors du test à l'oral de l'ELS;
- Amélioration de l'accessibilité de la plateforme d'examen de la CFP, l'Outil d'évaluation des candidats (OEC), ce qui a permis d'accroître l'efficacité de l'administration des tests et de permettre aux candidats de gérer leur profil pour des mesures d'adaptation en matière d'évaluation.
- Élaboration et présentation d'ateliers sur la manière de mener une évaluation des préjugés et obstacles en matière d'évaluation.
  - Prise en compte de la rétroaction des participants dans la version révisée de l'atelier intitulé « Comment mener une évaluation des préjugés et obstacles des méthodes d'évaluation ». Quatorze séances seront organisées entre octobre 2024 et mars 2025;
- Collaboration avec le BAFP pour coordonner les efforts visant à améliorer la connaissance et la compréhension du Passeport pour l'accessibilité et le profil pour des mesures d'adaptation en matière d'évaluation dans l'OEC.
  - Ces modifications mises en œuvre durant l'année auront permis d'améliorer l'accessibilité des renseignements et des ressources en matière d'emploi.

En soutien à ces efforts, le CPP poursuit la fourniture de conseils d'experts et de directives aux professionnels des ressources humaines et aux gestionnaires responsables de l'embauche sur le recensement et l'atténuation des préjugés et des obstacles à l'appui d'une évaluation inclusive dans les processus de nomination.

## Système de ressourcement de la fonction publique

État : terminé

Dans le cadre de ses efforts afin d'améliorer l'accessibilité et l'inclusivité du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), le secteur des Services et du développement des affaires travaille actuellement sur des modifications au gabarit des annonces créées dans le SRFP. Ces changements visent à simplifier les titres des différentes sections des annonces et à structurer les informations de manière à les rendre plus accessibles pour différentes technologies d'assistance. L'approbation finale des changements souhaités est en cours et la date d'achèvement de cette initiative reste à être déterminée.

De plus, la récente mise à jour de Java a rendu possible des développements qui avaient été laissés de côté dans le projet. Présentement, l'équipe des Services de technologie de l'information travaille à un projet de propositions d'améliorations à l'interface d'annonces qui va contribuer de manière significative à l'accessibilité des administrateurs et des postulants. La phase de développement devrait prendre encore plusieurs mois. Nous visons la fin de 2024-2025, mais il est très probable que le projet soit achevé au début de l'année 2025-2026.

Dans le cadre de ses démarches assidues vers plus d'accessibilité et d'inclusivité, et par l'entremise du Secteur des politiques et des communications, la Commission de la fonction publique continue d'améliorer les nouvelles rubriques de la page [Postuler un emploi au gouvernement du Canada : Comment postuler](#), qui se trouve sur Canada.ca.

Plusieurs changements seront apportés au projet de mise à jour du modèle utilisé pour la création d'annonces dans le SRFP :

1. Justification à la gauche pour une lecture facilitée des systèmes d'assistance,
2. Simplification du vocabulaire utilisé pour les différentes sections pour faciliter la compréhension des postulants,
3. Introduction de quelques mots devant chaque lien (pour que la personne puisse comprendre qu'il s'agit d'un lien à propos de...)
4. Ajout d'entête ou il n'y en avait pas. Par exemple, pour la personne contact : Adresse courriel, Téléphone, etc.
5. Nouvelle apparence et interface conviviale en cours d'évaluation

## 7) Transport

### **Vision**

Un réseau de transport fédéral sans obstacle.

### **Obstacle**

- Il s'agit plus d'une lacune que d'un obstacle (cela concerne la conscientisation à l'accessibilité dans les transports pour les employés).

État : en continu

Nos responsabilités et notre autorité relativement au transport sont limitées. Selon ce qui est stipulé dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et le *Règlement canadien sur*

*l'accessibilité*, nous pouvons néanmoins confirmer que la Commission de la fonction publique accorde de l'attention au transport de ses employés.

Ainsi, nous nous assurons de fournir des options sécuritaires et accessibles à tous les employés qui doivent voyager dans le cadre de leurs fonctions. De plus, pour faciliter la planification des déplacements pour les nouveaux employés, nous indiquons dans la trousse d'accueil les options de transport possibles pour se rendre aux bureaux de la Commission de la fonction publique, ce qui facilite le transport vers les lieux du travail.

Au cours de l'année, des mesures seront prises pour accroître la conscientisation des employés et mettre plus l'information à leur disponibilité, en ce qui a trait à leurs droits et options en matière de transport dans le cadre du travail.

# Consultations

Nous avons publié et promu notre Plan d'accessibilité sur notre site Web de même qu'à l'interne auprès des employés et des gestionnaires, entre autres par l'intermédiaire du bulletin hebdomadaire *L'Express de la CFP*. Tous les employés ont été invités à soumettre leurs commentaires, et le courriel de l'équipe responsable de l'accessibilité a été diffusé à cette fin.

Différentes équipes de la Commission de la fonction publique ont mené des consultations auprès de leurs clients et des autres personnes qui reçoivent leurs services. Ces consultations ont été mentionnées dans les domaines prioritaires concernés.

Nous avons mené une consultation cet automne auprès des membres du sous-comité des personnes en situation de handicap, pour recueillir leurs commentaires et suggestions, et vérifier s'ils avaient rencontré des problèmes d'accessibilité à la Commission de la fonction publique. Nous attendons encore la réponse de certains membres du sous-comité, et d'autres ont déjà soumis de précieux éléments d'information. Le tout sera intégré à notre prochain rapport d'étape.

La CFP encourage tous ses employés à fournir leurs commentaires sur la [Feuille de route du Canada accessible](#) provisoire. Cette consultation ouverte prendra fin le 8 janvier 2025 et vise à formuler une vision nationale de ce à quoi ressemble un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040. Nous espérons que les voix diverses au sein de notre organisation contribueront à faire progresser l'accessibilité à travers le pays.

## Rétroaction

Notre plan sur l'accessibilité et le courriel de l'équipe responsable de l'accessibilité sont publiés sur notre site Web depuis décembre 2022.

L'équipe RH responsable de l'accessibilité a répondu rapidement à tous les courriels reçus et s'est assurée de consulter les experts responsables. Il y a plusieurs collaborateurs à la Commission de la fonction publique qui travaillent à différents niveaux sur les questions ou les demandes portant sur l'accessibilité. Notre nouvelle championne de l'accessibilité va jouer un rôle crucial dans la promotion et l'intégration de l'accessibilité au sein de la CFP. La Championne veille à ce que les initiatives ne se limitent pas à la sensibilisation, mais incluent des actions concrètes pour éliminer les obstacles tel que la création d'un groupe de travail formel sur l'accessibilité pour améliorer sa capacité de réponse et de fournir des recommandations sur la prévention et l'élimination des obstacles à la haute gestion et à en collaboration avec des parties prenantes, y compris des personnes en situation de handicap, pour s'assurer que leurs besoins sont pris en compte.

Par ailleurs, les différentes consultations menées auprès des sous-comités de diversité et d'inclusion et auprès des ministères et organismes clients de la Commission de la fonction publique, ont permis de recueillir des commentaires et des idées, qui ont pu ainsi être intégrés aux solutions mises de l'avant dans le présent rapport d'étape. Les commentaires soumis plus récemment seront mis en œuvre durant la prochaine année et serviront de base à de prochaines améliorations en matière d'accessibilité, lesquelles seront présentées dans notre prochain rapport d'étape.

## Mot de la fin

La Commission de la fonction publique, chargée de promouvoir et de maintenir, en collaboration avec ses partenaires, une fonction publique non partisane, fondée sur le mérite et représentative, au service de tous les Canadiens, est fière de contribuer à la transformation des pratiques et de la culture, afin de bâtir un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. En tant qu'organisme responsable de soutenir une fonction publique inclusive, nous comprenons l'importance de donner l'exemple en matière d'accessibilité et de poursuivre cette identification des obstacles en vue de les éliminer et ainsi répondre aux besoins de tous.

Nous comptons poursuivre les initiatives de mobilisation à tous les échelons de notre organisation et au-delà, afin de continuer à promouvoir un dialogue ouvert sur l'accessibilité, à recueillir de la rétroaction auprès de tous, et à mettre en œuvre les différents changements requis. Nous poursuivrons aussi ces initiatives afin de continuer cette transformation et ainsi intégrer pleinement les personnes en situation de handicap. Conformément à l'approche « [Rien sans nous](#) » et aux pratiques exemplaires connexes, les individus devraient prendre part aux différentes étapes de conception et de mise en œuvre d'outils et de programmes, ce qui permettrait de profiter de données riches en information dès les premières étapes, et entraînerait d'importants gains en temps et en contenu.

Ainsi, notre prochain plan sur l'accessibilité permettra d'illustrer de nouveaux acquis et changements faits en faveur de l'accessibilité, dans un contexte ancré dans une culture d'ouverture et d'accessibilité.

## Annexe A : Résumé du rapport d'étape

| Domaine prioritaire | Activité                                                 | Progrès/état    | Délai                               |
|---------------------|----------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------------------|
| <b>Emploi</b>       | Stratégie de gestion des personnes                       | Terminé en 2024 | Mises à jour au besoin / en continu |
|                     | Étude des systèmes d'emploi                              | Terminé en 2024 | 31 mars 2024                        |
|                     | Nouvelle championne de l'accessibilité à la CFP          | En continu      | En continu                          |
|                     | Guide pour le recrutement des personnes neurodivergentes | Terminé en 2024 | 31 mars 2024                        |
|                     | Passeport pour l'accessibilité                           | En continu      | En continu                          |
|                     | Exemptions médicales pour la                             | En continu      | En continu                          |



| <b>Domaine prioritaire</b>                                 | <b>Activité</b>                                                         | <b>Progrès/état</b>                 | <b>Délai</b> |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------|
|                                                            | compétence en langues officielles                                       |                                     |              |
|                                                            | Modifications à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>    | Terminé en 2024                     | Année 2024   |
|                                                            | Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap | En continu – Prolongé jusqu'en 2029 | En continu   |
|                                                            | Macrosimulations                                                        | En continu                          | En continu   |
| <b>Environnement bâti</b>                                  | Modernisation du milieu de travail                                      | Projet en cours                     | Année 2025   |
| <b>Technologies de l'information et des communications</b> | Activités courantes                                                     | En continu                          | En continu   |
| <b>Communication autres que les technologies de</b>        | Services continus                                                       | En continu                          | En continu   |

| <b>Domaine prioritaire</b>                                   | <b>Activité</b>                                   | <b>Progrès/état</b>                                                                        | <b>Délai</b> |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>l'information et des communications</b>                   |                                                   |                                                                                            |              |
|                                                              | Centre d'expertise pour les documents accessibles | Terminé – Le Centre d'expertise pour les documents accessibles a achevé sa mission         | 31 mars 2024 |
| <b>Acquisition de biens, de services et d'installations</b>  | Activités courantes.                              | En continu                                                                                 | En continu   |
| <b>Conception et prestation de programmes et de services</b> | Embauche dans la fonction publique                | Terminé                                                                                    | Terminé      |
|                                                              | Mesures d'adaptation                              | Terminé – Le Centre de psychologie du personnel de la Commission de la fonction publique a | Terminé      |

| <b>Domaine prioritaire</b> | <b>Activité</b>                                                                                                   | <b>Progrès/état</b>                                                                                          | <b>Délai</b> |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                            |                                                                                                                   | rajusté son offre de services.                                                                               |              |
|                            | Système de ressourcement de la fonction publique                                                                  | Terminé – Le Système de ressourcement de la fonction publique a été révisé afin d'accroître l'accessibilité. | Terminé      |
| <b>Transport</b>           | Fournir des options sécuritaires et accessibles à tous, pour les déplacements autour et à l'intérieur des bureaux | En continu                                                                                                   | En continu   |