



# Plan d'action sur l'accessibilité

1er janvier 2026 au 31 décembre 2028

À la date de publication, l'accessibilité de ce document a été vérifiée.

Si vous éprouvez des problèmes avec ce document, veuillez communiquer avec l'auteur.

Also available in English under the title: *Accessibility Action Plan January 1, 2026, to December 31, 2028*

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 : [cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca](mailto:cfp.infocom.psc@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, 2026

No de cat SC12-2F-PDF (fichier PDF, français)  
ISSN 2817-1500

Cat. No SC12-2E-PDF (fichier PDF, anglais)  
ISSN 2817-1497

## Table des matières

Introduction .....	4
Renseignements généraux.....	7
Communiquez avec nous .....	7
Résumé .....	8
Notre culture organisationnelle.....	10
Domaines prioritaires.....	13
1. L'emploi .....	14
2. L'environnement bâti .....	19
3. Les technologies de l'information et des communications (TIC) .....	22
4. Les communications autres que les technologies de l'information et des communications .....	25
5. L'acquisition de biens, de services et d'installations .....	28
6. La conception et la prestation de programmes et de services .....	31
7. Le transport.....	39
Consultations.....	40
Sondages auprès des employés .....	40
Comité sur l'accessibilité et réseau des personnes en situation de handicap .....	40
Expériences vécues des personnes en situation de handicap .....	41
Prochaines étapes.....	41

# 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 profite à tous les Canadiens, en particulier aux personnes en situation de handicap, grâce à la reconnaissance, à l'élimination et à la prévention proactives des obstacles à l'accessibilité dans 7 domaines prioritaires :

1. L'emploi;
2. L'environnement bâti;
3. Les technologies de l'information et des communications;
4. Les communications autres que les technologies de l'information et des communications;
5. La conception et la prestation de programmes et de services;
6. L'acquisition de biens, de services et d'installations;
7. Le 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.

## Définitions tirées de la Loi sur l'accessibilité

**Obstacle** : Tout élément — notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des obstacles fonctionnels.

**Handicap** : Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou obstacle fonctionnel, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

## Notre mandat

La Commission de la fonction publique du Canada est 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. Pour ce faire, la Commission a pour mission :

- de nommer ou faire nommer à la fonction publique, conformément à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) (LEFP) des personnes appartenant ou non à celle-ci;
- d'effectuer des enquêtes et des vérifications conformément à la LEFP;
- d'appliquer les dispositions de la LEFP concernant les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux.

En tant qu'organisme responsable de soutenir une fonction publique inclusive et représentative de la population canadienne, il nous incombe de donner l'exemple en matière d'accessibilité. Nous contribuons depuis des années à réduire les obstacles à l'embauche en participant à diverses initiatives à l'échelle de la fonction publique et nous engageons à maintenir ce rôle à titre de chef de file, notamment en soutenant :

- La mise en œuvre de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*;
- La gestion continue du Programme de stages fédéraux pour les Canadiens en situation de handicap;
- La gestion continue de l'initiative Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap.
- La publication de guides et d'outils pour soutenir la mise en œuvre des mesures d'adaptation et favoriser des évaluations inclusives dans les processus de dotation.
- Le déploiement d'outils et de systèmes d'évaluation accessibles permettant aux personnes en situation de handicap de démontrer pleinement leurs compétences

Les réalisations du premier plan d'action organisationnel (2023 à 2025) sur l'accessibilité ont permis à la CFP de se positionner afin de maintenir ce rôle d'avant-plan au sein de la fonction publique fédérale. En particulier, l'examen des systèmes d'emploi mené en 2022-2023 a permis à l'organisation d'entamer un travail continu afin d'éliminer des obstacles à l'accessibilité en milieu de travail, alors que l'établissement d'un comité organisationnel sur l'accessibilité présidé par un champion désigné permet une intégration holistique de l'approche [« rien sans nous »](#) à travers nos programmes et

services. Le plan d'action sur l'accessibilité de 2026 à 2028 de la CFP s'appuiera sur ces réalisations afin de mener à bien nos efforts à bâtir la fonction publique accessible de demain, aujourd'hui.

# Renseignements généraux

Le présent document est le deuxième Plan sur l'accessibilité de la Commission de la fonction publique du Canada. Il sera mis à jour en fonction des résultats, des réactions et commentaires ainsi que des consultations continues avec les employés, les personnes en situation de handicap et d'autres experts en la matière. Nous surveillerons et mesurerons les progrès accomplis et en rendrons compte chaque année; publierons une version actualisée du plan sur l'accessibilité tous les 3 ans; et ferons des ajustements et des améliorations de façon continue en fonction des commentaires reçus et des leçons apprises.

Nous reconnaissons que l'accessibilité est une responsabilité partagée et que tous les secteurs de notre organisme participent à la création d'un environnement sans obstacles tant pour les employés de la fonction publique que pour la population canadienne.

## Communiquez avec nous

Il nous fera plaisir de recevoir vos réactions et commentaires, ainsi que vos questions, préoccupations et suggestions à propos de ce Plan ou de toute autre question concernant l'accessibilité. Toute personne peut communiquer avec nous pour :

- Exprimer des réactions et 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 de la gestion des ressources humaines  
Secteur des affaires ministérielles  
Commission de la fonction publique du Canada

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

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

Téléphone : 1-833-925-5719

# Résumé

Ce plan résume les actions prévues ou en cours à la Commission de la fonction publique du Canada pour nous assurer que nos programmes, services, lieux de travail et pratiques sont exempts d'obstacles réels ou perçus. Le Plan explique aussi les activités de consultation que nous avons menées pour guider l'élaboration de ce plan et soutenir nos diverses initiatives en matière de diversité et d'inclusion.

Certaines activités sont internes à la Commission de la fonction publique, tandis que d'autres, paraissant dans les domaines 2, 3 et 6, sont des initiatives liées aux programmes et services de la CFP auprès d'autres organisations et des membres du public canadien.

## **Notre culture organisationnelle**

La CFP considère sa culture organisationnelle axée sur l'accessibilité par défaut comme étant le cumul des efforts menés au regard des sept domaines prioritaires. Cette approche ne se limite pas à des engagements ponctuels : elle s'inscrit dans une pratique continue visant à intégrer l'accessibilité dans toutes les dimensions de nos activités.

À ce titre des actions fondamentales se poursuivent, notamment le maintien du rôle de Champion de l'accessibilité et du Comité sur l'accessibilité, qui demeurent des leviers essentiels pour faire progresser cette vision.

La première championne sur l'accessibilité a mené un mandat axé sur la sensibilisation, en promouvant les meilleures pratiques et en renforçant la confiance collective de l'organisation en matière d'accessibilité. Son mandat se terminera au T4 2025-2026, et la nomination d'un nouveau champion jusqu'au printemps 2028 assurera la continuité et l'approfondissement de cette culture d'accessibilité par défaut.

## **1. L'emploi**

Des obstacles demeurent présents quant à l'emploi, notamment un manque de confiance et de conscientisation ; 12% des fonctionnaires en situation de handicap évitent les processus menant à une promotion par crainte que leurs mesures d'adaptation ne soient pas maintenues, alors que 56% des employés ayant besoin de mesures d'adaptation les demandent pendant les évaluations. En réponse à ces constats, la Commission mènera un examen des systèmes d'emploi. En parallèle, elle finalisera le déploiement du Passeport numérique pour l'accessibilité, un outil essentiel

pour centraliser la gestion des mesures d'adaptation et optimiser l'atténuation des barrières à l'accessibilité.

## **2. L'environnement bâti**

La Commission poursuit ses efforts de modernisation de ses bureaux (par exemple, l'installation de bureaux assis-debout électriques) et s'assure que les installations sont conformes aux différentes normes assurant l'accessibilité du milieu de travail. Des mesures seront également prises pour créer une liste de vérification de l'accessibilité pour les inspections régulières et élaborer des procédures documentées pour les plans d'évacuation des employés en situation de handicap.

## **3. Les technologies de l'information et des communications (TIC)**

L'accessibilité des TIC dépend en grande partie de plateformes numériques adoptée à l'échelle de la fonction publique. Néanmoins, la Commission s'engage à offrir à son personnel une formation annuelle sur M365 et ses fonctionnalités d'accessibilité. De façon continue, elle s'assurera que l'accessibilité est intégrée dès l'étape de la planification des nouveaux systèmes et logiciels, soutenant notamment la modernisation du Système de recrutement de la fonction publique.

## **4. Communications autres que les TIC**

Les obstacles en matière de communications proviennent généralement de la connaissance inégale des meilleures pratiques (comme l'utilisation de textes de remplacement pour les images et le contraste des couleurs) et du travail requis pour convertir les publications en ligne existantes. La Commission poursuivra son travail de formation continue du personnel tout en assurant la mise en œuvre d'une initiative majeure visant à garantir la conformité totale de toutes les publications en ligne aux normes d'accessibilité d'ici la fin de l'exercice 2026-2027, un effort soutenu par l'exploration de solutions d'intelligence artificielle pour la vérification.

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

En réponse à l'identification de lacunes possibles en matière de connaissances en approvisionnement accessible, ainsi que du fait que des documents et services ne sont pas offerts en format accessible, la Commission renforcera son approche en collaborant étroitement avec le Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible (CRAA). Plus précisément, elle procédera à la révision des politiques et procédures d'achat pour exiger explicitement l'accessibilité dans toutes les décisions. Une liste de vérification sera créée pour établir les exigences et évaluer la conformité des fournisseurs.

## 6. La conception et la prestation de programmes et de services

Ce domaine fait face au manque d'information sur l'accessibilité des programmes et à l'apparition continue d'obstacles dans les évaluations de candidats. La Commission continuera de gérer le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap (PFSCCH), pour laquelle la stratégie de recrutement s'appuie sur le principe "inclusive dès la conception". De plus, des efforts seront menés afin d'assurer l'amélioration de la plateforme de l'Outil d'évaluation des candidats.

## 7. Le transport

Afin de remédier à l'absence de procédure formelle pour assurer l'accessibilité en matière de transport des membres du personnel, la Commission soutiendra la modernisation des démarches de transport en transitionnant des bons de taxi traditionnels vers une gestion centralisée des déplacements via Uber for Business (une phase pilote ayant débuté en 2025). Cette méthode, qui offre un suivi automatisé et des options de véhicules adaptés, vise à créer un réseau de transport fédéral sans obstacle de manière continue.

# Notre culture organisationnelle

**Vision** : Une organisation dotée d'un personnel qui incarne les principes d'accessibilité par défaut et d'inclusion de toutes et tous, dans un environnement où chaque personne peut s'épanouir pleinement.

**Obstacle** : Lacunes quant à la responsabilisation et aux connaissances des membres du personnel en ce qui concerne leur contribution à créer un climat organisationnel guidé par le principe « [rien sans nous](#) ».

En 2024-2025, la CFP a mis à jour son programme de champions et a créé un nouveau rôle de champion de l'accessibilité. En outre, un nouveau comité d'accessibilité a été créé ; il est composé de représentants des principaux domaines d'intervention décrits dans le plan d'accessibilité de la CFP, des coprésidents du Réseau des personnes en situation de handicap et d'employés passionnés par l'amélioration de l'accessibilité à la CFP. Tous les employés de la CFP ont été invités à se joindre au comité, en soulignant que l'accessibilité est la responsabilité de chacun. Or, la raison-d'être du rôle de Champion et du comité sur l'accessibilité est de favoriser une culture organisationnelle inclusive et accessible où chaque employé, quelle que soit sa capacité, peut s'épanouir.

**Indicateurs :**

- Pourcentage d'employés qui ont suivi tout type de formation en matière de sensibilisation à l'accessibilité liée à leurs responsabilités.
- Pourcentage des employés en situation de handicap qui ont déclaré dans le SAFF qu'ils estiment pouvoir amorcer un processus de recours officiel (p. ex. grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles.
- Pourcentage des employés en situation de handicap qui ont déclaré dans le SAFF qu'ils estiment que la Commission met tout en œuvre pour les appuyer dans leur perfectionnement professionnel.
- Pourcentage des employés en situation de handicap qui ont déclaré dans le SAFF qu'ils estiment que la Commission respecte les différences individuelles.
- Pourcentage des employés en situation de handicap qui ont déclaré dans le SAFF qu'ils estiment que la Commission les traite avec respect.

## Mener à bien le mandat de la première championne organisationnelle sur l'accessibilité

Responsabilité première – Championne | Échéancier – T4 2025-2026

Sur la base de ce travail fondamental et guidée par le principe « [Rien sans nous](#) », notre Championne sur l'accessibilité travaille depuis le début de son mandat à diriger les efforts de sensibilisation, de défendre les meilleures pratiques et de favoriser l'amélioration continue afin de rehausser le profil de l'accessibilité au sein de la CFP.

En étroite collaboration avec les services internes, les coprésidents du réseau des personnes en situation de handicap et d'autres partenaires clés, ces efforts ont servi à veiller à ce que l'accessibilité soit intégrée dans tous les aspects des opérations de la CFP – de l'élaboration des politiques et de la gestion des programmes à la prestation de services, aux services internes, à l'administration, aux formulaires disponibles et aux engagements quotidiens, et ce, dès le départ. Les priorités suivantes ont guidé ces efforts :

- **Réunions trimestrielles et ad hoc du comité d'accessibilité :**
  - Servir de plateforme pour le réseautage, le partage des meilleures pratiques et d'idées novatrices, et favoriser la collaboration et une culture de l'excellence.

- Veiller à ce que l'accessibilité soit intégrée dans la culture de l'organisation et reconnue comme la responsabilité de chacun.
- Traiter et supporter les questions apportées à l'attention du comité
- Souligner et célébrer les réalisations en matière d'accessibilité.
  
- **Engagement :**
  - Créer des opportunités de dialogue ouvert et de curiosité par le biais de sessions d'information et de récits. Deux séances au minimum.
  - Prévoir une séance d'engagement avec chaque comité de gestion sectoriel pour discuter des priorités en matière d'accessibilité.
  - Lancer une nouvelle enquête sur l'expérience vécue et l'accessibilité afin de recueillir des informations précieuses, d'établir des points de référence et de mesurer les progrès accomplis.
  - Participer en tant que membre du comité de la diversité et de l'inclusion de la CFP pour veiller à ce que l'accessibilité soit une priorité.
  - Orienter et diriger le réseau des personnes en situation de handicap, en se faisant l'écho de leurs besoins et de leurs idées.
  
- **Mécanisme de communication et de rétroaction :**
  - Créer une nouvelle page sur l'Intracom pour le Comité de l'accessibilité afin de partager les détails du comité de l'accessibilité, d'autres mises à jour et des ressources.
  - Promouvoir divers canaux permettant aux employés de fournir de la rétroaction sur l'accessibilité et d'offrir des suggestions d'amélioration. Message initial au 1er trimestre.
  - Partager des mises à jour bimensuelles par le biais de messages dans l'Express de la CFP, le blogue hebdomadaire de la CFP sur des sujets liés à l'accessibilité.
  - Mettre l'accent sur les questions d'accessibilité par le biais d'une gouvernance formelle.



- **Renforcement des capacités et événements d'apprentissage :**
  - Développer et partager des ressources pour l'organisation d'événements et de réunions accessibles, en garantissant l'inclusion dans tous les formats.
  - Promouvoir les possibilités d'apprentissage externes, notamment La série d'apprentissage sur l'accessibilité de l'École de la fonction publique du Canada et le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) maintenant pour l'accessibilité, le bulletin d'information de l'équipe AATIA de Services partagés Canada, ainsi que leurs formations et événements gratuits.
  
- **Célébrations :**
  - Reconnaître et célébrer les dates commémoratives importantes, telles que la semaine nationale de l'accessibilité, le mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap et la journée internationale des personnes handicapées, afin de sensibiliser et d'honorer les contributions des personnes en situation de handicap.

## Instaurer la vision du nouveau champion organisationnel sur l'accessibilité

Responsabilité première – Champion | Échéancier – T2 2026-2027

Pour donner suite à la réalisation du mandat de notre première championne organisationnelle sur l'accessibilité, un nouvel individu sera identifié comme Champion sur l'accessibilité organisationnel au printemps 2026 et ce, pour un mandat terminant au printemps 2028. La vision et les contributions prévues de cette personne occuperont une place primordiale dans l'avancement d'une culture organisationnelle qui reflète la vision susmentionnée.

## Domaines prioritaires

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige que les entités réglementées publient un plan sur l'accessibilité concernant leurs politiques, programmes, pratiques et services afin de cerner et supprimer les obstacles et de prévenir la création de nouveaux obstacles dans 7 domaines prioritaires. La section suivante décrit les mesures et initiatives que nous

avons mises en œuvre ou prévoyons mettre en œuvre prochainement dans chacun de ces domaines prioritaires. Les initiatives liées aux programmes et services de la CFP auprès d'autres organisations et des membres du public canadien sont présentées sous les domaines 2, 3 et 6.

## 1. L'emploi

**Vision :** Faciliter l'accès aux possibilités d'emploi et offrir des milieux de travail accessibles.

### **Bilan et orientation :**

La CFP a jeté les bases d'un environnement d'emploi plus inclusif au cours des dernières années. Plus précisément, nous avons adopté des solutions durables en réponse aux recommandations issues d'un examen des systèmes d'emploi mené pendant l'exercice 2021-2022, alors que la mise en œuvre d'initiatives tel le passeport sur l'accessibilité, l'élaboration d'un guide pour le recrutement de personnes neurodivergentes, et la nomination d'un champion organisationnel sur l'accessibilité ont permis d'entamer un travail continu pour l'élimination des obstacles systémiques.

Le Plan d'action 2026-2028 se concentre sur la transformation culturelle et l'amélioration des processus. L'accent sera mis sur l'identification d'obstacles persistants, et l'intégration d'une approche de « Oui par défaut » dans la gestion des mesures d'adaptation, notamment en adoptant les outils du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation (PAMA).

### **Obstacles :**

- Il y a un manque de conscientisation généralisé relativement aux facteurs d'accessibilité qui doivent être pris en compte dans l'emploi.
  - Les résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2023 montrent que 5 % des fonctionnaires fédéraux et 12 % de ceux en situation de handicap (respectivement 5 % et 16 % pour la CFP) n'ont pas participé à un processus de dotation pour une promotion par crainte que leurs mesures d'adaptation actuelles ne soient pas acceptées dans un autre poste.

- Le SDIP de 2023 révèle que les fonctionnaires fédéraux ne demandent pas toujours les mesures d'adaptation dont ils ont besoin lors des processus de dotation ou des évaluations en langue seconde.
  - 9 % des employés en situation de handicap ont eu besoin de mesures d'adaptation dans le cadre d'un processus de dotation ou d'une évaluation de langue seconde, et parmi eux, seuls 56 % en ont fait la demande.
  - 78 % des employés en situation de handicap ayant demandé des mesures d'adaptation les ont reçues, et 82 % étaient satisfaits des mesures fournies.
- Pour ce qui est de l'évaluation accessible lors de l'embauche, les gestionnaires manquent de connaissances et leur formation est inadéquate.
  - Le SDIP de 2023 montre que 11 % des gestionnaires (13 % pour la CFP) souhaiteraient recevoir davantage de conseils et de soutien sur les mesures d'adaptation dans le cadre des évaluations, de la part des services de dotation de leur ministère ou organisme.
- Le format des documents, des outils et des ressources n'est pas toujours accessible.

### Indicateurs :

- Pourcentage de candidats qui s'identifient comme ayant un handicap.
- Pourcentage d'employés promus qui s'identifient comme ayant un handicap.
- Pourcentage de personnes qui s'identifient comme ayant un handicap et qui déclarent dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) qu'ils estiment qu'ils ont des chances égales d'emploi.
- Pourcentage de demandes de mesures d'adaptation du lieu de travail qui ont été satisfaites dans les délais impartis.
- Pourcentage des employés en situation de handicap qui ont déclaré dans le SAFF que des problèmes d'accessibilité ont nui à la progression de leur carrière.
- Pourcentage de personnes qui s'identifient comme ayant un handicap et qui déclarent dans le SAFF qu'ils estiment avoir des possibilités d'obtenir une promotion au sein de la Commission.
- Pourcentage des employés en situation de handicap qui ont déclaré dans le SAFF qu'ils sont satisfaits par les mesures d'adaptation en milieu de travail qui ont été prises.



## 1.1. Mener un Examen des systèmes d'emploi

Responsabilité première – SAM-DGRH | Échéancier – T4 2027-2028

Au cours des dernières années, nous avons mis en place des solutions durables et inclusives pour éliminer un nombre d'obstacles systémiques à la CFP, notamment en répondant à huit actions recommandées pour donner suite à une [étude sur les systèmes d'emploi](#) pendant l'exercice financier 2021 à 2022 à propos de nos politiques et pratiques en matière d'emploi. Bien que ces actions aient été mises en place, la CFP a poursuivi son travail d'analyse de l'effectif afin d'identifier des obstacles pour les groupes désignés.

Durant les prochaines années, la CFP mènera un autre examen exhaustif de ses systèmes, règles et usages d'emploi, conformément aux règlements, afin de déterminer les obstacles en résultant pour les membres des groupes désignés. Ceci s'arrime avec la pratique recommandée par la Commission canadienne des droits de la personne de mener une étude des systèmes d'emploi à tous les 3 à 5 ans.

## 1.2. Finaliser la mise en œuvre du passeport numérique pour l'accessibilité

Responsabilité première – SAM-DGRH | Échéancier – T2 2026-2027

En novembre 2023, la Commission a amorcé la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, une initiative pangouvernementale qui 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. 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.

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 pourrons 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.

La mise en œuvre du passeport numérique via cette phase pilote a eu lieu le 12 novembre dernier. En plus de la mise en place d'un plan de communication s'adressant à tous les employés à l'hiver 2026, de la formation sera offerte aux gestionnaires ainsi qu'à l'ensemble du personnel. Or, notre organisation poursuivra la mise en œuvre de la version numérique du passeport pendant les deux premiers trimestres de l'exercice financier 2026-2027 et en évaluera l'impact par la suite.

### **1.3. Revoir les procédures pour le suivi de l'accès aux mesures d'adaptation en milieu de travail**

Responsabilité première – SAM-DGRH | Échéancier – T3 2026-2027

Responsabilité complémentaire – Championne sur l'accessibilité

Actuellement, les équipes de Santé et sécurité au travail (SST) et des Relations de travail (RT) de la Commission utilisent des systèmes de suivi et des procédures distinctes pour gérer respectivement les mesures d'adaptation physiques et non-physiques (horaires modifiés, télétravail, etc.). Cette fragmentation crée des incohérences, complexifie la production de rapports organisationnels et peut nuire à l'expérience des employés. Or, l'organisation cherchera à créer un processus unifié et transparent, et ce peu importe la nature de la mesure d'adaptation :

- Mener un examen approfondi des outils, formulaires et procédures de suivi des mesures d'adaptation actuellement utilisés par les équipes de SST et des RT.

- Élaborer une approche standardisée, ainsi qu'un outil de suivi, pour documenter toutes les demandes de mesures d'adaptation (dont leur nature, la résolution, et leur statut), facilitant ainsi la production de rapports consolidés tout en assurant la confidentialité des renseignements personnels.

## 1.4. Intégrer les outils du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation (PAMA)

Responsabilité première – SAM-DGRH | Échéancier – T1 2026-2027

Responsabilité complémentaire – Championne sur l'accessibilité

La Commission s'engage à intégrer les outils pratiques développés par le Projet d'amélioration des mesures d'adaptation (PAMA) dans ses processus internes de gestion des mesures d'adaptation. Ce projet vise à opérer un changement transformateur en appliquant la science du comportement et les meilleures pratiques pour que les mesures d'adaptation soient plus opportunes, cohérentes, inclusives et adaptées aux besoins réels.

Plus particulièrement, la CFP visera à adopter et la promouvoir la Trousse d'outils des organisations pour améliorer les services existants, ainsi que de la Trousse d'outils des utilisateurs de services pour guider les employés et les gestionnaires à chaque étape du processus. L'utilisation de ces outils, élaborés selon le principe « [Rien sans nous](#) », permettra à la CFP de consolider son soutien aux employés en situation de handicap et de réduire les obstacles systémiques, conformément aux objectifs de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Ces actions s'inscrivent dans l'objectif d'instaurer l'approche « Oui par défaut » afin de transformer la culture organisationnelle en matière d'accessibilité, notamment en passant d'une posture réactive à une posture proactive. Cela signifie que les demandes de mesures d'adaptation sont acceptées automatiquement, sauf exception, et que les gestionnaires sont encouragés à prendre des décisions inclusives dès le départ. Des normes de service seront mises en place pour permettre le suivi des progrès, en plus des outils et ressources mentionnées en soutien au domaine de l'Emploi.

## 2. L'environnement bâti

**Vision** : Assurer le libre déplacement dans les immeubles et les bureaux de la fonction publique en éliminant les obstacles physiques et en favorisant un environnement inclusif pour toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités.

### **Bilan et orientation :**

Depuis l'entrée en vigueur de notre premier plan d'action sur l'accessibilité en 2022, des progrès importants ont été réalisés dans la modernisation de notre environnement physique, notamment la finalisation des travaux de modernisation dans les bureaux régionaux et la rénovation récente de d'installations pour respecter les normes d'accessibilité.

Pour 2026-2028, nous maintiendrons ces efforts avec un accent particulier sur la systématisation des vérifications et la sécurité des employés. Les travaux de modernisation sur les installations du bureau de la région de la capitale nationale, y compris l'installation systématique de bureaux assis-debout électriques, se poursuivront, alors qu'une emphase accrue sera mise sur l'adoption de procédures et outils de travail en matière d'environnement bâti qui intègrent eux-mêmes l'accessibilité par défaut.

**Obstacle** : L'évolution continue du milieu de travail physique présente des risques quant à la manifestation de nouveaux obstacles en milieu de travail. Cette dynamique peut également entraîner une méconnaissance de la part du personnel quant aux aménagements récemment mis en place, compromettant ainsi leur utilisation optimale et inclusive.

Indicateurs :

- Pourcentage d'éléments de l'environnement bâti qui sont conformes aux Normes nationales d'accessibilité.
- Pourcentage des employés en situation de handicap qui ont déclaré dans le SAFF qu'ils étaient satisfaits de l'accessibilité de leur espace de travail physique au bureau.
- Nombre d'obstacles à l'accessibilité en matière de l'environnement bâti de l'organisation identifiés et communiqués par les membres du personnel de la Commission, ainsi que des membres du public.

## 2.1. Poursuivre le travail de modernisation du lieu de travail

Responsabilité première – SAM-DFA | Échéancier – T3 2028-2029

Responsabilité complémentaire – SAM-DGRH

La CFP s'engage à poursuivre la modernisation de ses bureaux afin de les aligner sur les nouveaux modèles de milieux de travail hybrides. Cette démarche est essentielle pour garantir que la conception du lieu de travail postpandémie n'adopte pas une approche uniformisée, mais qu'elle intègre plutôt les principes de conception universelle.

Concrètement, cette initiative comprend le remplacement systématique de tous les postes de travail par des bureaux assis-debout électriques et l'installation de nouveaux bras de moniteur ergonomiques, assurant ainsi un environnement physique qui s'adapte aux besoins individuels du personnel. Les travaux de modernisation des bureaux régionaux étant déjà terminés, l'organisation sera en mesure de concentrer les efforts restants sur les installations du bureau de la région de la capitale nationale. Cet effort de modernisation est crucial pour soutenir la rétention des personnes en situation de handicap et pour faciliter les mesures d'adaptation en milieu de travail.

## 2.2. Élaborer une liste de vérification de l'accessibilité pour les inspections des installations

Responsabilité première – SAM-DFA | Échéancier – T4 2026-2027

Afin de garantir une surveillance continue et rigoureuse de l'environnement physique, la Commission élaborera une liste de vérification spécifique à l'accessibilité qui sera intégrée aux inspections régulières des installations.

Actuellement, le comité de santé et de sécurité au travail effectue des inspections mensuelles qui incluent déjà les normes d'accessibilité, et la configuration des bureaux régionaux est jugée conforme. Cependant, l'élaboration de cet outil formel permettra de systématiser la démarche, d'aller au-delà des exigences minimales du Code du bâtiment lorsque cela est possible, et d'assurer une identification proactive et cohérente des obstacles potentiels dans les espaces de travail en constante évolution. Cette liste de vérification servira de référence standardisée pour les équipes d'inspection, garantissant que l'accessibilité soit systématiquement prise en compte dans tous les aspects de l'aménagement des espaces.

## 2.3. Examiner l'accessibilité de la signalisation au sein des bureaux de la CFP

Responsabilité première – SAM-DFA | Échéancier – T1 2026-2027

Responsabilité complémentaire – SAM-DGRH

Toute la signalisation affichée dans les espaces de la Commission fera l'objet d'un examen rigoureux et continu par les équipes responsables des communications et des installations. Cette étape vise à garantir que la signalisation respecte en tout temps les normes d'accessibilité en vigueur, ce qui inclut des éléments tels que le contraste élevé, la taille de police appropriée et, le cas échéant, l'intégration de repères tactiles ou de Braille pour les informations directionnelles.

L'objectif de cette initiative est d'assurer que les informations de localisation et les panneaux d'urgence soient clairs et utilisables par tous, y compris les personnes ayant une déficience visuelle ou cognitive, améliorant ainsi l'orientation et la sécurité dans l'ensemble des bureaux.

## 2.4. Élaborer une procédure pour documenter les plans d'évacuation pour les employés en situation de handicap

Responsabilité première – SAM-DGRH | Échéancier – T2 2026-2027

Responsabilité complémentaire – SAM-DFA

Afin d'assurer la sécurité et l'évacuation efficace de tous les employés, l'équipe chargée des opérations de sécurité de la Commission travaille en étroite collaboration avec l'équipe d'évacuation d'urgence du bâtiment. Ce travail vise à s'assurer que les procédures mises en place pour les employés en situation de handicap sont conformes aux normes de sécurité et qu'elles sont révisées de façon régulière.

Une attention particulière sera portée à l'élaboration de plans d'évacuation personnalisés, adaptés aux besoins spécifiques des personnes ayant des obstacles de mobilité, auditives ou visuelles. Cette procédure formalisée permettra de faire en sorte que les plans d'urgence soient bien documentés, testés, et que le personnel d'intervention est formé aux protocoles spécifiques, tels que l'utilisation des aires de refuge, afin d'offrir une assistance en cas d'urgence.

## 2.5. Examiner l'environnement bâti en fonction de la norme CSA B651-18

Responsabilité première – SAM-DFA | Échéancier – T3 2028-2029

L'équipe de la Commission chargée des installations collabore étroitement avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et la direction de l'immeuble pour assurer le respect continu des normes d'accessibilité, en particulier [la norme nationale CSA B651-18](#) relative à la conception sans obstacles.

Cet examen va au-delà de la conformité réglementaire de base. À titre d'exemple concret de cette approche proactive, toutes les toilettes ont récemment été rénovées pour respecter les normes d'accessibilité, avec l'installation de nouveaux ouvre-portes électroniques et de toilettes et lavabos accessibles. De plus, un nouveau projet pilote de toilettes neutres a été mené à bien au 22, rue Eddy, à Gatineau, illustrant l'engagement de la CFP à intégrer la conception universelle et l'inclusivité dans tous ses espaces. Ces efforts se poursuivront en 2026 et au-delà.

## 3. Les technologies de l'information et des communications (TIC)

**Vision** : Rendre les contenus numériques et les technologies pleinement accessibles.

### **Bilan et orientation :**

Les dernières années ont témoigné d'un travail actif à intégrer l'accessibilité dans nos outils numériques. Des consultations et des collaborations régulières ont lieu avec le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada, notamment afin d'agir en complément à la mise en œuvre d'efforts pour offrir des fonctions d'accessibilité sophistiquées.

Nos efforts s'inscrivant dans le cadre du présent plan d'action viseront à poursuivre ce travail actif sur l'intégration de l'accessibilité par défaut à-même nos systèmes numériques, notamment à mesure que nous entreprenons une transition vers l'adoption intégrée de l'intelligence artificielle dans nos lignes d'affaires. L'accent sera mis sur l'assurance que l'accessibilité soit intégrée dès l'étape de la planification et de l'élaboration pour tous les nouveaux systèmes – et ce, plus particulièrement, dans le cadre du soutien à la modernisation du Système de recrutement de la fonction publique

(SRFP) pour y intégrer une gamme complète de fonctionnalités reposant sur le concept d'inclusion par défaut.

**Obstacles :**

- Présence d'obstacles à l'accessibilité dans certaines plateformes numériques.
- Manque de familiarité du personnel de la CFP avec les outils et pratiques d'accessibilité.
- Évolution constante du milieu de travail nécessitant la formation continue des employés des TI concernant la mise en œuvre de mesures d'adaptation technologiques spécialisées.
- Les problèmes d'accessibilité liés aux TIC sont signalés au moyen du système générique de création de billets de la TI, sans outil de suivi dédié à l'accessibilité, ce qui limite la capacité de suivi et d'analyse.

**Indicateurs :**

- Pourcentage de sites Web, documents, formulaires et applications gérés par l'organisation qui répondent aux Normes nationales d'accessibilité.
- Pourcentage de sites Web, documents, formulaires et applications gérés par l'organisation qui ont reçu une exemption d'accessibilité au cours du dernier exercice financier.
- Pourcentage d'outils et de plateformes développés ou déployés (gérés par l'organisation) qui répondent aux Normes nationales d'accessibilité (EN 301.549/WCAG 2.1).
- Nombre d'obstacles à l'accessibilité en matière de TIC de l'organisation identifiés et communiqués par les membres du personnel de la Commission, ainsi que des membres du public.
- Pourcentage des employés en situation de handicap qui ont déclaré dans le SAFF qu'ils disposent des outils, de la technologie et de l'équipement nécessaires pour effectuer leur travail.

### 3.1. Offrir une formation sur la suite M365 et ses caractéristiques liées à l'accessibilité

Responsabilité première – SAM-DSTI | Échéancier – De façon annuelle

La suite Microsoft 365 constitue un outil de travail clé pour les membres du personnel de la CFP. Or, elle offre de nombreuses fonctions en matière d'accessibilité desquelles les membres du personnel peuvent tirer profit afin de concevoir et de livrer des programmes et services accessibles dès leur conception.

Le service des technologies de l'information de la Commission organise selon le besoin des séances d'information auprès des employés de l'organisation afin de partager de l'information quant à ces fonctions. Par ailleurs, des licences Microsoft Premium Services ont été achetées et distribuées aux coordinateurs d'événements et de réunions au sein de l'organisation, offrant un accès à des fonctions d'accessibilité plus sophistiquées aux utilisateurs. Par exemple, en 2025 l'équipe M365 a soutenu l'acquisition et le déploiement de WordlyAI, une plateforme qui permet la traduction simultanée lors de réunions. Or, ces licences permettent d'activer une fonction similaire intégrée à-même M365.

En 2026-2028, nous proposerons des sessions de « remise à niveau » et fournirons de la documentation et des formations en ligne, selon le besoin. Les licences des services Microsoft Premium (ou équivalents) continueront d'être achetées, renouvelées et distribuées aux coordinateurs et responsables d'événements et de réunions au sein de la CFP.

L'équipe M365 continuera également à soutenir l'acquisition et le déploiement de toutes les nouvelles fonctionnalités, modules et caractéristiques d'accessibilité M365 émergents. Elle s'occupe également de résoudre les bogues et problèmes d'accessibilité qui pourraient être découverts lors de l'introduction de nouvelles fonctionnalités et caractéristiques.

## **3.2. Éliminer de façon continue les obstacles à l'accessibilité en matière de technologies de l'information**

Responsabilité première – SAM-DSTI | Échéancier – T3 2028-2029

La Commission s'est engagée à veiller à ce que les nouveaux systèmes organisationnels, qu'ils s'agissent de matériel ou de logiciels développés à l'interne ou acquis sur le marché, répondent aux normes d'accessibilité modernes en matière d'accessibilité. Des consultations et des collaborations ont régulièrement cours entre la Commission et le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada. Leur objectif est d'évaluer les outils en fonction des normes

d'accessibilité pour s'assurer de rendre le milieu de travail plus accessible et inclusif. 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. Elle s'efforce aussi d'intégrer les considérations relatives à l'accessibilité dès l'étape de la planification et de l'élaboration, pour s'assurer que les nouveaux systèmes répondent aux normes modernes en matière d'accessibilité.

Dans cette optique, notre plan ministériel sur les services et le numérique pour l'exercice financier 2026-2027 comprend des projets d'affaires et des projets informatiques fondamentales qui nous permettront de moderniser nos systèmes et services. Ils permettront entre autres de soutenir la modernisation du Système de recrutement de la fonction publique et d'effectuer des évaluations techniques pour nous assurer d'offrir une gamme complète de fonctionnalités reposant sur le concept d'inclusion par défaut. Nous nous assurons aussi de façon continue d'identifier des projets qui favorisent l'accessibilité dans notre plan ministériel sur les services et le numérique pour la période s'étendant de 2026 à 2029.

## 4. Les communications autres que les technologies de l'information et des communications

**Vision** : Diffuser aux membres du personnel et aux Canadiens des produits de communication accessibles et utilisables par tous.

### **Bilan et orientation :**

Le plan d'action sur l'accessibilité de 2022 à 2025 a misé sur l'approche de faire des créateurs de documents les responsables de l'accessibilité. Un Centre d'expertise pour les documents accessibles a été établi, formant le personnel et les cadres, et créant un centre d'accessibilité en libre-service avec des modèles et des outils. En septembre 2025, la documentation a été centralisée pour assurer la pleine conformité des nouvelles publications.

Pour 2026-2028, nous nous engageons à la conformité totale avec les normes en vigueur et à l'innovation. L'accent sera mis sur l'atteinte de la conformité totale pour toutes les publications en ligne existantes et héritées, en vue de respecter la norme

renforcée du 1er juin 2028, et puis l'exploration de solutions d'intelligence artificielle pour aider les auteurs de contenu à vérifier l'accessibilité de leurs documents sources.

### **Obstacles :**

- Connaissances inégales des pratiques exemplaires en matière de communication accessible, en partie attribuables au roulement du personnel.
- Lacunes persistantes dans l'application des pratiques exemplaires dans des domaines précis, notamment :
  - L'absence ou l'utilisation inadéquate de textes de remplacement pour décrire les images ou les graphiques dans les documents internes ou les présentations.
  - Utilisation insuffisante de couleurs à contraste élevé dans les documents internes
  - La présence de publications en ligne antérieures qui doivent encore être converties pour être pleinement accessibles, conformément aux lignes directrices et aux échéanciers du SCT.

### **Indicateurs :**

- Nombre d'obstacles à l'accessibilité en matière de communication identifiées et communiquées par les membres du personnel de la Commission, ainsi que les membres du public.
- Pourcentage du matériel présenté aux comités de gouvernance organisationnels pour lequel l'accessibilité a été vérifiée et validée.

## **4.1. Éliminer de façon continue les obstacles à l'accessibilité en matière de documentation accessible**

Responsabilité première – SPC-DCAP | Échéancier – T3 2028-2029

À la suite de la publication du Plan d'accessibilité 2022-2025, la Commission a décidé que tous les créateurs de documents seraient responsables de l'accessibilité des documents et que les approbateurs de documents veilleraient à la conformité. Afin de favoriser ce changement de culture, la CFP a mis en place le Centre d'expertise pour les documents accessibles. Au cours de ses deux années d'existence, le Centre d'expertise a :

- mis en place une communauté autonome d'ambassadeurs de l'accessibilité au sein de la CFP;
- formé l'ensemble du personnel et des cadres de la CFP aux meilleures pratiques en matière d'accessibilité;
- créé un centre d'accessibilité en libre-service amélioré comprenant :
  - des modèles pour la création de documents
  - des outils permettant aux approbateurs de faciliter le contrôle de l'accessibilité
  - des liens vers des outils et des ressources de formation.

Or, les outils et les pratiques exemplaires de ce centre d'expertise font désormais partie intégrante de l'orientation offerte à tous les nouveaux employés.

La Commission maintient son engagement à rectifier les lacunes persistantes dans l'application de pratiques exemplaires en matière d'accessibilité des communications. Bien que ces progrès significatifs aient été accomplis, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour accroître la visibilité et l'adoption des outils et ressources existants et également mettre en place de nouvelles initiatives visant à éliminer les obstacles spécifiques qui subsistent.

## 4.2. Améliorer l'accessibilité des publications

Responsabilité première – SPC-DCAP | Échéancier – T4 2026-2027

En 2025, la Commission a entamé la mise en œuvre d'un plan d'action visant à rendre toutes ses publications en ligne pleinement conformes aux normes d'accessibilité établies par le SCT. Ce plan comprend les étapes suivantes :

- En septembre 2025, la CFP a centralisé la documentation liée aux publications au sein de la Direction des communications et des affaires parlementaires, assurant ainsi la conformité complète des documents publiés au cours de l'exercice 2024-2025 en matière d'accessibilité.
- D'ici la fin de l'exercice 2025-2026, la CFP prévoit se conformer entièrement aux exigences actuelles du SCT en matière de conversion des publications existantes pour les rendre accessibles.
- D'ici la fin de l'exercice financier 2026-2027, la CFP aura terminé tous les travaux nécessaires pour se conformer à la norme renforcée du 1er juin 2028, qui exige l'accessibilité totale des publications héritées sur le Web.

En complément de ces efforts, la Commission explore actuellement des solutions d'intelligence artificielle pour aider les auteurs de contenu lors du processus de vérification des documents sources. Ces outils visent à faciliter la vérification obligatoire de l'accessibilité dans les flux de travail de publication, renforçant ainsi l'efficacité et la rigueur des pratiques organisationnelles.

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

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

### **Bilan et orientation :**

Depuis la mise en œuvre de la première itération du plan d'action organisationnel sur l'accessibilité en 2022, la CFP s'assure que tous les biens et les services achetés sont inclusifs par leur conception et accessibles par défaut. Ce travail s'est concentré sur la reconnaissance de notre rôle essentiel dans la promotion d'un approvisionnement accessible et l'identification des lacunes en matière de connaissances.

Or, le plan 2026-2028 vise un renforcement de l'expertise et une formalisation des pratiques, notamment avec un accent mis sur la normalisation des exigences et la collaboration externe. Ceci comprend une collaboration étroite avec le Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible (CRAA), la révision des politiques et procédures d'achat, et puis la mise à jour d'outils pour établir les exigences d'accessibilité et évaluer la conformité des fournisseurs.

### **Obstacles :**

- Manque de connaissances sur les principes et exigences liés à l'approvisionnement accessible.
- Lacunes dans l'accessibilité des services acquis, notamment lorsque ceux-ci ne sont pas offerts dans un format accessible.
- Documents et formulaires d'approvisionnement ne sont pas offerts dans un format accessible, limitant ainsi leur utilisation.

### **Indicateurs :**

- Pourcentage de contrats d'approvisionnement (avec matériaux achetés) qui satisfont et peuvent être validés par rapport aux exigences et aux normes d'accessibilité comme EN301.549, Normes nationales d'accessibilité, etc.

- Pourcentage de professionnels de l'approvisionnement dans l'organisation qui ont complété de la formation en matière d'accessibilité.

## 5.1. Collaborer avec le Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible

Responsabilité première – SAM-DFA | Échéancier – T3 2028-2029

La Commission renforcera son approche en matière d'approvisionnement inclusif en collaborant étroitement avec le CRAA. Une collaboration précoce est essentielle — en engageant le CRAA dès le début du processus de planification, la Commission peut s'assurer que les besoins en matière d'accessibilité sont clairement identifiés et correctement intégrés dans les stratégies d'approvisionnement dès le départ.

La Commission tirera également parti des outils et ressources offerts par le CRAA. Des modèles, des listes de vérification et des guides sont disponibles pour aider à intégrer les exigences en matière d'accessibilité dans les documents d'approvisionnement, les critères d'évaluation et les contrats. L'utilisation de ces ressources favorise non seulement la conformité, mais facilite aussi l'application cohérente de l'accessibilité dans différents projets.

Par ailleurs, la Commission s'associera au CRAA pour offrir des formations et des séances d'information au personnel responsable des achats, afin d'aider les équipes à mieux comprendre les obligations en matière d'accessibilité et comment les respecter concrètement. Pour les approvisionnements plus complexes ou à fort impact, l'organisation peut également demander l'appui du CRAA pour examiner les documents de sollicitation avant leur finalisation, ce qui permettra d'identifier des lacunes potentielles et de s'assurer que l'accessibilité a été correctement prise en compte.

Somme toute, en collaborant étroitement avec le CRAA pour suivre et rendre compte des résultats en matière d'accessibilité dans les approvisionnements, la Commission veillera à l'identification de tendances, de défis et d'occasions de renforcer les pratiques inclusives au fil du temps.

## 5.2. Revoir les procédures organisationnelles afin que les critères d'accessibilité soient pris en compte dans toute décision d'achat

Responsabilité première – SAM-DFA | Échéancier – T3 2028-2029

La CFP joue un rôle crucial dans la promotion de l'inclusivité en veillant à ce que l'accessibilité soit intégrée dans tous les aspects des achats et de la prestation de services. Une approche efficace consiste à effectuer un examen approfondi des politiques et procédures existantes afin de s'assurer que les considérations liées à l'accessibilité ne soient pas seulement reconnues, mais qu'elles soient explicitement exigées dans toutes les décisions d'achat et de prestation de services.

En mettant à jour ces politiques, la CFP établira des attentes claires et contraignantes à l'égard des fournisseurs et des prestataires de services, garantissant que les produits, services et infrastructures acquis par le ministère soient accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. Ce processus peut inclure la révision des documents d'appel d'offres pour y intégrer des critères d'accessibilité obligatoires, l'évaluation de la conception inclusive lors de l'analyse des soumissions, et l'exigence pour les prestataires de services de démontrer leur capacité à respecter les normes d'accessibilité. De plus, la CFP envisagera d'offrir de la formation et des conseils au personnel responsable des achats, afin qu'il comprenne comment appliquer efficacement les critères d'accessibilité tout au long du cycle d'achat.

Grâce à cette révision des politiques, la CFP améliorera la conformité interne aux normes d'accessibilité, renforçant ainsi l'engagement du gouvernement envers l'équité, l'inclusion et l'élimination des obstacles pour tous les membres de la communauté.

## 5.3. Dresser une liste de vérification pour établir les exigences en matière d'accessibilité auprès des fournisseurs

Responsabilité première – SAM-DFA | Échéancier – T2 2027-2028

Afin de mener à bien ses responsabilités en matière de l'achat de biens, de services et d'installations accessibles, la Commission veillera à établir une liste de vérification complète qui couvre un large éventail de considérations en matière d'accessibilité, notamment l'accessibilité physique des installations, l'accessibilité numérique des

services et plateformes en ligne, les méthodes de communication, les pratiques de service à la clientèle, ainsi que la fourniture de formats ou de soutiens accessibles.

Cette liste de vérification sera élaborée en collaboration avec des experts en accessibilité, des personnes en situation de handicap et des parties prenantes de la CFP afin de garantir qu'elle soit pratique, inclusive et conforme aux meilleures pratiques. Elle servira ensuite de document d'orientation pour les fournisseurs pendant le processus d'appel d'offres, ainsi que d'outil pour le personnel de la CFP afin d'évaluer la conformité et les capacités lors des évaluations des fournisseurs. Par ailleurs, des protocoles clairs seront établis quant à la manière dont cet outil sera utilisé à différentes étapes du processus d'approvisionnement — de l'élaboration de l'appel d'offres jusqu'à l'attribution du contrat et au suivi de la performance. Cela peut inclure l'obligation pour les fournisseurs de fournir des preuves de conformité, telles que des certifications en accessibilité, des politiques ou des audits d'accessibilité complétés. Les évaluateurs de la CFP seront formés pour comprendre et évaluer les informations relatives à l'accessibilité dans les propositions des fournisseurs.

Enfin, la CFP assurera une revue et mise à jour périodique de la liste de vérification afin de refléter les changements dans la législation, les normes et les objectifs organisationnels en matière d'accessibilité. Cette révision continue garantira que l'outil demeure pertinent et efficace pour promouvoir des pratiques d'approvisionnement inclusives. En adoptant cette approche, la CFP pourra non seulement répondre aux exigences en matière d'accessibilité, mais aussi faire preuve de leadership dans la promotion d'un environnement inclusif.

## 6. La conception et la prestation de programmes et de services

**Vision** : Offrir des services accessibles à tous, en assurant une expérience équitable et inclusive.

### **Bilan et orientation :**

La CFP fait preuve depuis des années de leadership en matière de programmes inclusifs et accessibles, notamment en gérant de façon continue des initiatives comme le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap (PFSCCH), dont la stratégie de recrutement est basée sur le principe « inclusive dès la conception »,

ainsi que des services visant à soutenir plus généralement l'embauche accessible et inclusive au sein de la fonction publique. Des efforts continus ont également été menés en 2022-2025 pour améliorer l'offre de mesures d'adaptation en matière d'évaluation.

Pour 2026-2028, la priorité est donnée à l'autonomisation des candidats et à l'amélioration de nos plateformes numériques d'évaluation. Ceci comprendra l'amélioration de la plateforme de l'Outil d'évaluation des candidats (OEC) pour intégrer pleinement des fonctionnalités qui réduisent le fardeau administratif et permettent aux personnes évaluées de partager leur Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail, l'élimination continue d'obstacles dans le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), et puis la révision collaborative de matériel d'orientation et de guides à l'intention des autres organisations au sein de la fonction publique, et ce avec la participation de personnes en situation de handicap et de partenaires clés.

**Obstacles :**

- Il y a un manque d'information quant à l'accessibilité dans le cadre des programmes et services qui sont offerts.
- Manifestation continue de nouveaux obstacles à l'accessibilité en matière d'évaluation de candidats.
- Manifestation continue de nouveaux obstacles à l'accessibilité sur la plateforme web du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP).
- Il y a un manque d'information sur l'accessibilité dans le cadre des exercices de surveillance menés par la CFP, ce qui peut compromettre l'inclusivité des processus.

**Indicateurs :**

- Nombre d'obstacles à l'accessibilité des programmes et services de l'organisation identifiés et communiqués par les membres du public.
- Pourcentage de stagiaires estimant que le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap a contribué à améliorer leur employabilité.
- Pourcentage de superviseurs et gestionnaires estimant être mieux préparés à embaucher des personnes en situation de handicap après leur participation au PFSC.



## 6.1. Mener le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap (PFSCSH) et en faire la promotion au sein de la CFP

Responsabilité première – SSSA-DRN | Échéancier – T3 2028-2029

Le PFSCSH est un programme national établi en 2019 qui vise à améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique. Celui-ci demeure un pilier de nos efforts en matière d'accessibilité, notamment en vertu du fait que le Budget 2024 a prévu un financement supplémentaire jusqu'en 2028-2029. Ce faisant, nous continuerons de collaborer étroitement avec nos partenaires, notamment les organismes centraux, les associations de personnes en situation de handicap et les établissements d'enseignement, afin d'outiller les gestionnaires d'embauche avec les conseils, outils et stratégies nécessaires pour assurer un soutien complet aux stagiaires tout au long de leur stage. À cette fin, nous allons :

- Renforcer la prestation du programme afin que les stagiaires reçoivent un soutien adapté et des mesures d'adaptation en temps opportun.
- Accroître la visibilité et la compréhension du programme dans l'ensemble des ministères pour favoriser son adoption et l'intégration.
- Utiliser les commentaires des stagiaires et des gestionnaires pour améliorer continuellement la gestion du programme, en appliquant le modèle « apprendre et évoluer », dans le but d'intégrer le programme aux opérations courantes.

## 6.2. Réviser les procédures liées à l'offre de programmes de recrutement et d'évaluation en matière de dotation

Responsabilité première – SSSA-DRN | Échéancier – Au-delà de T3 2028-2029

Dans le cadre de notre engagement à offrir des services accessibles à tous, la Commission travaille activement à réduire les obstacles dans les processus de recrutement étudiant et dans l'ensemble de la fonction publique. Notre approche repose sur une conception inclusive, une amélioration continue et une communication proactive.

Nous continuerons à :

- Concevoir les publicités de recrutement, les initiatives, les processus et les évaluations selon une approche « inclusive dès la conception », afin de limiter les obstacles et de réduire le besoin de mesures d'adaptation réactives.
- Rappeler de manière proactive et constante aux candidats leur droit à des mesures d'adaptation en matière d'évaluation, en leur fournissant des directives claires sur la façon de les demander — ce qui permet d'éviter les retards et les arrangements de dernière minute.
- Gérer les demandes de mesures d'adaptation de manière stratégique et efficace, en mettant en place des mécanismes de suivi et de surveillance pour réduire les délais et améliorer la réactivité.
- Évaluer l'expérience utilisateur et l'expérience vécue dans le cadre de nos programmes et services, et améliorer continuellement nos pratiques en fonction des commentaires et des consultations.
- Appliquer le principe « Rien sur nous sans nous », en consultant les personnes en situation de handicap lors de la conception de nouveaux programmes, services et projets pilotes. Cette approche vise à garantir que les initiatives soient réellement adaptées aux besoins des personnes concernées, en intégrant leur expertise vécue dès les premières étapes du développement.

À cette fin, nous chercherons en particulier à prioriser la promotion de l'utilisation du Passeport d'accessibilité tout au long du processus de recrutement dans le cadre de nos programmes, afin d'aider les candidats à identifier et à communiquer leurs besoins en matière de mesures d'adaptation. De plus, et dans cette même optique, nous veillerons à rappeler aux gestionnaires d'embauche les outils et ressources disponibles pour soutenir les personnes en situation de handicap, notamment lors de la référence et de l'intégration des candidats.

### **6.3. Maintenir les programmes de recrutement d'étudiants et moderniser les programmes de recrutement**

Responsabilité première – SSSA-DRN | Échéancier – T3 2028-2029

La Commission fournit des orientations stratégiques pour aider les ministères et organismes à embaucher des personnes qualifiées à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique, pour contribuer à bâtir un effectif qui reflète la diversité canadienne. Dans cette optique, 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. Or, ces programmes continueront d'être gérés avec les considérations suivantes à l'avant-plan :

- Lors de la mise en œuvre de nouveaux projets pilotes et initiatives visant à moderniser les programmes de recrutement étudiant, ceux-ci seront conçus de manière à respecter les pratiques en matière de mesures d'adaptation, conformément aux principes d'équité et d'inclusion. L'accessibilité sera suivie et prise en compte comme indicateur de succès de l'initiative.
- Les étudiants continueront d'être informés des soutiens disponibles, notamment le Programme d'accès à l'emploi pour les étudiants en situation de handicap.

De plus, par le biais de notre équipe de rayonnement et d'engagement inclusifs, nous continuerons à aider à repérer et éliminer les préjugés et les obstacles à l'embauche dans la fonction publique en sensibilisant les candidats et les responsables du recrutement à la culture et en renforçant leur confiance. Ceci signifie :

- Travailler avec nos partenaires de l'ensemble du gouvernement et avec les associations communautaires pour faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap.
- Mener des activités de sensibilisation ciblées et communiquer avec les membres des communautés de langue officielle en situation minoritaire et des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, y compris les personnes en situation de handicap, pour les encourager à se déclarer et à postuler à des emplois dans la fonction publique.
- Continuer à mettre en œuvre l'Occasion d'emploi des étudiants en situation de handicap afin de favoriser le maintien en poste des étudiants en situation de handicap embauchés par le gouvernement du Canada grâce à un processus d'intégration, à des formations, à des activités et à des services de soutien destinés à la fois aux étudiants et aux responsables du recrutement.
- Mettre à jour et promouvoir les guides visant à favoriser le recrutement inclusif, notamment la boîte à outils pour le recrutement inclusif et la boîte à outils pour le recrutement des personnes en situation de handicap.



## 6.4. Améliorer la plateforme de l’Outil d’évaluation des candidats

Responsabilité première – SSSA-CPP | Échéancier – T4 2026-2027

Dans le cadre de notre engagement envers une évaluation accessible, nous poursuivons nos efforts d’amélioration continue des services en lien avec les mesures d’adaptation en matière d’évaluation. Nous travaillons à optimiser les outils, les processus et les approches pour mieux répondre aux besoins évolutifs des personnes en situation de handicap.

Plus particulièrement, nous entamerons des efforts afin d’assurer la fonctionnalité continue en matière d’accessibilité de l’Outil d’évaluation des candidats (OEC). Ceci comprend:

- Intégrer pleinement les fonctionnalités pour améliorer l’accessibilité, la confidentialité et l’autonomie des personnes évaluées, tout en réduisant le fardeau administratif des demandes et traitement des mesures d’adaptation dans l’OEC.
- Permettre l’enregistrement dans l’OEC d’une copie du Passeport pour l’accessibilité en milieu de travail du Gouvernement du Canada afin que les personnes évaluées puissent facilement partager les renseignements au sujet de leurs besoins en matière de mesures d’adaptation.
- Réaliser une évaluation de l’accessibilité de l’OEC par le programme Accessibilité, mesures d’adaptation et technologies informatiques adaptées de Services partagés Canada, et mettre en œuvre les recommandations pour renforcer la conception inclusive et centrée sur l’utilisateur et l’utilisatrice.

## 6.5. Éliminer les obstacles à l’accessibilité en matière d’évaluation

Responsabilité première – SSSA-CPP | Échéancier – T4 2026-2027

La Commission continue de jouer un rôle d’envergure en matière d’accessibilité à la fonction publique par le biais de son expertise à offrir 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 ainsi que pour les tests élaborés par tout autre ministère ou organisme fédéral.

Cette fonction organisationnelle permet 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. Or, nous nous engageons à maintenir cette expertise à titre de chef de file en:

- Améliorant les documents de préparation aux tests d'évaluation de langue seconde (ELS) en intégrant une approche tenant compte des traumatismes afin de favoriser une évaluation inclusive.
- Élaborant des ressources d'information adaptées pour les personnes évaluées afin de renforcer leur compréhension du processus de mesures d'adaptation, y compris les rôles et responsabilités des parties concernées.

Par ailleurs, une composante importante de renforcement des orientations et de la collaboration sera comprise parmi ces efforts. Dans cette optique, la Commission :

- Mènera une révision collaborative du *Guide relatif à l'évaluation de personnes en situation de handicap*, avec la participation de personnes en situation de handicap et de partenaires clés.
- Améliorera l'atelier « Principes de base des mesures d'adaptation en matière d'évaluation » qui fournit des orientations et des outils pratiques aux spécialistes des RH et aux gestionnaires d'embauche, tout en l'alignant avec le *Guide relatif à l'évaluation de personnes en situation de handicap* mis à jour.
- Réalisera une évaluation du Réseau des ambassadeurs de l'évaluation inclusive — une communauté de pratique dédiée à l'évaluation accessible et inclusive — afin d'évaluer son impact, d'identifier les possibilités d'amélioration et de mettre en œuvre les recommandations.

## 6.6. Éliminer de façon continue les obstacles à l'accessibilité au sein du Système de ressourcement de la fonction publique

Responsabilité première – SSSA-DRN | Échéancier – T3 2028-2029

Une priorité clé pour la CFP est la modernisation continue du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP). Ce travail est guidé par le Plan d'action sur les biais et

obstacles potentiels du SRFP, complété en 2024, qui vise à identifier et à surmonter les défis rencontrés par les personnes en situation de handicap.

Plusieurs améliorations techniques ont été intégrées à la feuille de route du SRFP pour une mise en œuvre progressive au cours des prochaines années. Celles-ci incluent la simplification du langage, l'amélioration de la conception des affiches, l'optimisation de la navigation sur la page de recherche d'emploi, ainsi que la possibilité pour les candidats de joindre et de réutiliser facilement des documents. Ces améliorations visent à réduire les obstacles et à améliorer l'utilisabilité pour tous les utilisateurs, avec une attention particulière portée à l'accessibilité.

Pour mieux soutenir les candidats, la CFP utilisera l'outil de navigation WalkMe afin de fournir des conseils étape par étape et des explications contextuelles tout au long du processus de candidature, en mettant l'accent sur les éléments identifiés dans le plan d'action, tels que l'affiche d'emploi et les pages de recherche d'emploi.

## **6.7. Réviser les procédures liées à la surveillance**

Responsabilité première – SSE-DV | Échéancier – T3 2028-2029

Afin de contribuer à l'identification et à l'élimination des obstacles, la Commission continuera de mener de vastes consultations auprès des groupes en quête d'équité, y compris les personnes en situation de handicap, dans le cadre de la planification et de la communication des résultats de nos missions de vérification. Cela appuiera notre pratique consistant à examiner l'intersectionnalité lorsqu'il s'agit de cerner les domaines d'examen, d'interpréter les constatations de notre vérification, et de cerner les points à améliorer.

Au besoin, les vérifications formuleront des recommandations ciblées pour combler les lacunes vécues par les personnes handicapées. Enfin, les produits de communication de la mission de vérification seront préparés de manière à respecter les exigences en matière d'accessibilité, comme l'utilisation d'un langage simple, l'évitement du jargon et toute autre norme d'accessibilité.

## 7. Le transport

**Vision** : Mettre en place un réseau de transport fédéral sans obstacle, garantissant que les déplacements des membres du personnel — qu'ils soient locaux, régionaux ou nationaux — se déroulent dans des conditions équitables et accessibles pour tous.

### **Bilan et orientation :**

Le plan d'action de 2022 à 2025 sur l'accessibilité présentait une absence de procédure formelle pour assurer l'accessibilité en matière de transport des membres du personnel. Pour y remédier, une phase pilote de transition vers une gestion centralisée des déplacements constituera une première étape soutenant la révision formelle des procédures liées aux déplacements du personnel pour garantir la prise en compte proactive et constante des besoins d'accessibilité.

**Obstacle** : Absence de procédure formelle pour assurer l'accessibilité en matière de transport local, régional ou national des membres du personnel, ce qui peut entraîner des inégalités dans l'accès aux déplacements professionnels.

### **Indicateurs :**

- Aucun indicateur ne sera évalué pour ce domaine prioritaire.

### 7.1. Moderniser les démarches de transport (Taxi chits et voyages)

Responsabilité première – SAM-DFA | Échéancier – T4 2025-2026

La Commission soutient la modernisation des processus de transport en passant des traditionnels bons de taxi à une gestion centralisée des déplacements via « Uber for Business ». Mise en place en phase pilote en 2025, cette approche rationalisera les déplacements locaux en permettant aux départements d'organiser à l'avance les trajets de leur personnel sur une plateforme unifiée, éliminant progressivement le besoin de bons papiers et de remboursements manuels.

Plus particulièrement, cette plateforme contribuera à améliorer l'accessibilité en offrant des fonctionnalités telles que la possibilité de demander des véhicules adaptés aux besoins de mobilité. La mise en œuvre d'Uber for Business soutient directement la vision

d'un réseau de transport fédéral sans barrières en offrant un moyen plus efficace, transparent et inclusif de gérer les déplacements du personnel local.

## Consultations

Depuis la mise en œuvre de notre premier plan d'action organisationnel sur l'accessibilité, nous recueillons des informations et consultons les employés pour cerner les obstacles, ainsi que pour élaborer et mettre en œuvre des mesures pour les supprimer. Le présent plan a été conçu à partir de diverses sources d'information.

### Sondages auprès des employés

Nous accordons une attention particulière aux résultats du Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux et élaborons des plans d'action pour répondre aux principaux enjeux auxquels notre personnel et l'ensemble des fonctionnaires fédéraux sont confrontés.

Pour mieux comprendre les besoins de nos employés et cibler des domaines qui n'ont peut-être pas été couverts par le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, nous consultons aussi chaque année tous nos employés dans le cadre du sondage interne « À vous la parole! ».

### Comité sur l'accessibilité et réseau des personnes en situation de handicap

Le Comité sur l'accessibilité à la CFP soutient la Championne de l'accessibilité dans ses efforts pour promouvoir un milieu de travail inclusif et accessible au sein de l'organisation. Il joue un rôle consultatif en fournissant des avis sur le Plan d'accessibilité de la CFP et en défendant l'accessibilité dans tous les domaines, notamment les communications, les événements, les politiques, les programmes et les opérations.

Ouvert à tous les employés de la CFP, le comité accueille les nouvelles adhésions en tout temps, permettant à chacun de contribuer activement à façonner l'avenir de l'accessibilité au sein de l'organisation. Les membres sont encouragés à participer pleinement, à partager leurs idées et à agir en tant qu'ambassadeurs et ambassadrices de l'accessibilité au sein de leurs équipes.

En parallèle, le réseau des personnes en situation de handicap, qui relève du Comité sur la diversité et l'inclusion, est composé de volontaires en situation de handicap et sans handicap. Il est soutenu par le champion organisationnel sur la diversité et l'inclusion et la championne d'accessibilité, qui agit comme porte-parole de cette communauté dans ses rapports avec la haute direction. Pour nous conformer aux exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nous consultons régulièrement ce réseau. Les discussions tenues dans le cadre de ces consultations nous aident à mesurer les progrès accomplis par rapport aux objectifs définis dans le présent plan.

## Expériences vécues des personnes en situation de handicap

Des études organisationnelles se poursuivent depuis 2021 quant à l'expérience vécue de membres de groupes en quête d'équité, dont la communauté de personnes en situation de handicap de la CFP.

Cette étude s'est avérée une véritable mine d'information, car les participants fournissent des commentaires utiles sur leur expérience personnelle à la Commission de la fonction publique du Canada. Les participants ont notamment dit qu'ils :

- Ont l'impression que notre organisme ne comprend pas toujours leurs besoins en matière d'adaptation;
- Hésitent parfois à demander des mesures d'adaptation par crainte que leurs demandes soient mal perçues par leur gestionnaire;
- Sont inquiets quant à la disponibilité du matériel adapté nécessaire au travail dans un contexte de travail en mode hybride.

Dans le cadre de cette initiative, la Commission maintiendra ses efforts afin de consulter les personnes en situation de handicap pour mieux comprendre les obstacles visibles et invisibles auxquels elles sont confrontées en milieu de travail.

## Prochaines étapes

La Commission de la fonction publique du Canada continuera de s'appuyer sur ces sources d'information pour surveiller la mise en œuvre du présent plan et mesurer les progrès accomplis. Nous avons pris l'engagement de respecter le principe

« [Rien sans nous](#) » et poursuivrons les consultations ciblées auprès des personnes en situation de handicap.

Nous surveillerons de près l'ensemble des domaines prioritaires afin de mesurer nos progrès dans les activités mentionnées dans le présent plan et de cerner les obstacles émergents ou qui perdurent. Nous ferons des ajustements et mettrons en œuvre de nouvelles initiatives au besoin et nous élaborerons des indicateurs pour nous aider à mesurer notre succès.

Nous publierons des rapports d'étape pour les périodes annuelles se terminant le 31 décembre 2026 et le 31 décembre 2027. Ces rapports d'étape mettront en évidence les mesures adoptées afin de créer un environnement de travail sans obstacles et serviront de base pour le prochain Plan sur l'accessibilité, dont la publication est prévue le 1<sup>er</sup> janvier 2029.