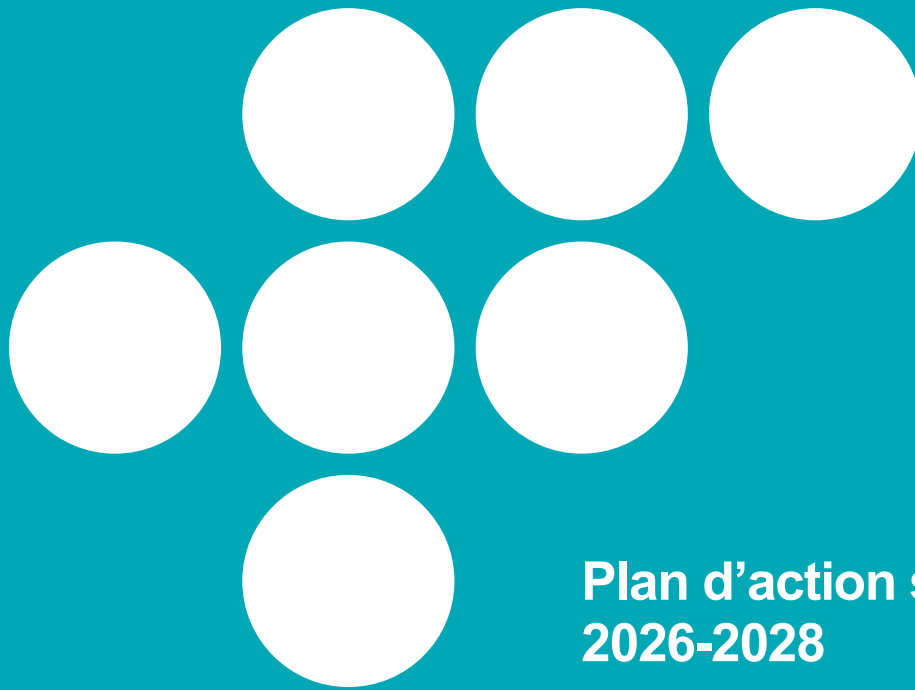




Plan d'action sur l'accessibilité 2026-2028

Direction générale Gens, culture et milieu de vie

Plan d'action sur l'accessibilité 2026-2028

Au sujet de cette publication

Auteur de la publication : Développement économique Canada pour les régions du Québec

ISSN : 2817-0776

Catalogue : lu90-1/23F-PDF

Date de publication : 30 décembre 2025

Description : Politiques, programmes, pratiques et services qui aident notre organisation à contribuer à l'objectif d'un Canada accessible et sans obstacles.

Also available in English under the title:
Accessibility Action Plan 2026-2028

Si vous souhaitez obtenir des renseignements sur ce site Web dans un format différent, souhaitez fournir de la rétroaction ou avez des questions au sujet d'obstacles ou du présent plan sur l'accessibilité, veuillez communiquer avec nous par la poste, courriel ou téléphone :

Chef d'équipe, diversité, inclusion et équité en matière d'emploi
Bureau de la Diversité, inclusion et équité en matière d'emploi
Développement économique Canada pour les régions du Québec
800, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 500
Montréal (Québec) H3B 1X9
Courriel : diversite-diversity@dec-ced.gc.ca
Téléphone :

- 1-800-561-0633 (sans frais)
- 1-844-805-8727 (ligne ATS)

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre du Tourisme et ministre responsable de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec, 2025

Table des matières

Renseignements généraux	5
Déclaration d'accessibilité	6
Consultations.....	6
Domaines visés	7
L'emploi.....	7
Obstacles.....	7
Mesures.....	8
L'environnement bâti	10
Obstacles.....	10
Mesures.....	11
Les technologies de l'information et des communications	11
Obstacles.....	12
Mesures.....	12
Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications..	13
Obstacles.....	13
Mesures.....	13
L'acquisition de biens, de services et d'installations	14
Obstacles.....	14
Mesures.....	14
La conception et la prestation de programmes et de services.....	14
Obstacles.....	14
Mesures.....	15
Le transport.....	15
Obstacles.....	16
Mesures.....	16
Annexes.....	17
Annexe A : Consultations sur l'accessibilité	17
Consultations internes sur l'accessibilité	17
Consultations externes sur l'accessibilité	18
Annexe B : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2024.....	19

Renseignements généraux

Demander un format substitut

Si vous souhaitez obtenir le plan d'action ou le processus de rétroaction dans un format différent, souhaitez fournir de la rétroaction ou avez des questions au sujet d'obstacles, du plan sur l'accessibilité ou du présent rapport, veuillez communiquer avec nous par la poste, par courriel ou par téléphone :

Chef d'équipe, diversité, inclusion et équité en matière d'emploi
Bureau de la Diversité, inclusion et équité en matière d'emploi
Développement économique Canada pour les régions du Québec
800, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 500
Montréal (Québec) H3B 1X9

Courriel : diversite-diversity@dec-ced.gc.ca

Téléphone :

- 1-800-561-0633 (sans frais)
- 1-844-805-8727 (ligne ATS)

En ligne : soumettez vos commentaires en utilisant notre [formulaire en ligne](#).

Formats substituts :

- impression
- impression en gros caractères (police plus grande et plus claire)
- braille (système de points en relief que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent lire avec leurs doigts)
- format audio (enregistrement de quelqu'un lisant le texte à voix haute)
- formats électroniques compatibles avec la technologie adaptée

Déclaration d'accessibilité

La population canadienne s'attend à ce que le gouvernement du Canada montre l'exemple en matière d'accessibilité.

Ainsi, la Loi canadienne sur l'accessibilité, visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles, est entrée en vigueur le 11 juillet 2019. Cette loi vise à transformer notre façon d'assurer l'accessibilité dans tous les domaines de compétence fédérale.

À la suite de vastes consultations auprès des personnes en situation de handicap, le premier ministre du Canada a nommé un sous-ministre de l'Accessibilité au sein de la fonction publique et a créé le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique (BAFP), en lui confiant le mandat d'établir la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. Intégrer l'accessibilité à notre façon de travailler passe par l'amélioration de nos systèmes et de nos processus, ainsi que par l'évolution de notre culture et de nos pratiques.

L'un des principes directeurs de la stratégie est « *Rien sans nous* » : ce qui signifie que les personnes en situation de handicap sont impliquées dans la conception et la mise en œuvre des mesures qui les concernent. Pour bâtir une fonction publique et une organisation véritablement exempte d'obstacles, Développement économique Canada pour les régions du Québec (DEC) doit écouter ces personnes et tenir compte de leurs expériences. Cette démarche représente une occasion de repenser l'accessibilité dans nos systèmes et nos processus, et de prévenir la discrimination avant qu'elle ne survienne. Afin d'y parvenir, DEC doit poursuivre et renforcer ses efforts visant à maintenir une culture d'inclusion, de diversité, d'équité et d'habilitation.

Consultations

Dans le cadre du présent plan, DEC a veillé à consulter les personnes concernées afin de recueillir leurs commentaires et leurs propositions.

Nous avons consulté un large éventail d'acteurs aux rôles et aux expériences variés : le personnel de DEC, la clientèle externe ainsi que des personnes œuvrant dans le domaine de l'accessibilité. Outre l'équipe des ressources humaines, les directions responsables des installations; de l'expérience client; de la conception des programmes; du développement des systèmes, de l'information et des technologies; de l'approvisionnement; des finances et des communications ont également été mises à contribution. Les résultats du *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) 2024* ont également été analysés.

Le détail des consultations se trouve en [annexes](#).

Domaines visés

L'emploi

L'emploi accessible signifie que les personnes en situation de handicap sont soutenues tout au long de leur parcours professionnel, notamment lorsqu'elles rencontrent des obstacles. Du recrutement à l'embauche, en passant par l'intégration, l'avancement et le maintien en poste, chaque étape vise à leur offrir un environnement équitable leur permettant de réaliser pleinement leur potentiel.

Obstacles

Représentativité

La représentativité des personnes en situation de handicap en emploi à DEC a significativement augmenté depuis la publication du dernier plan d'action sur l'accessibilité (4,5 % en décembre 2020 et 8,8 % en décembre 2024), mais est toujours inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail (12%).

Satisfaction au travail

Lors des consultations, certaines préoccupations liées à l'inclusion ont été soulevées par les personnes en situation de handicap ainsi que les personnes alliées. Le personnel consulté a exprimé le souhait de voir une sensibilisation accrue aux enjeux entourant la stigmatisation du handicap, le soutien à la neurodiversité, les handicaps invisibles, et la compréhension des besoins d'adaptation des collègues. Il a également été noté que certaines pratiques ou attentes sociales, telles que la participation attendue aux activités organisationnelles, peuvent ne pas toujours refléter la diversité des réalités vécues par le personnel, particulièrement par les personnes neurodivergentes, ce qui peut limiter leur participation pleine et entière.

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2024 mettent aussi en lumière des perceptions et expériences qui indiquent que des améliorations restent possibles en matière d'inclusion et de sentiment d'appartenance. Par exemple, 25 % des personnes en situation de handicap déclarent avoir vécu des situations perçues comme discriminatoires au travail, comparativement à 6 % des personnes n'ayant pas de handicap. Par ailleurs, 24 % d'entre elles mentionnent ne pas toujours se sentir pleinement valorisées dans leur milieu de travail (comparativement à 9 %), et 19 % indiquent que leurs aspirations professionnelles semblent parfois moins soutenues (comparativement à 4 %). De plus, 44 % expriment une confiance plus faible envers la haute direction, comparativement à 15 % chez les personnes sans handicap. Enfin, 47 % des personnes en situation de handicap perçoivent les possibilités de perfectionnement professionnel à DEC comme limitées, comparativement à 8 % des autres membres du personnel.

Processus de demande de mesures d'adaptation

Lors des consultations, certaines personnes en situation de handicap ayant effectué au moins une demande d'adaptation à DEC ont partagé des préoccupations quant à la complexité perçue du processus et aux délais associés. Les commentaires recueillis font ressortir que la multiplicité des niveaux d'approbation et certaines variations dans la façon dont les demandes sont traitées peuvent donner l'impression d'un manque d'harmonisation, ce qui soulève des questions d'équité.

Les personnes consultées ont également mentionné que la connaissance des gestionnaires à l'égard de leurs responsabilités en matière de mesures d'adaptation pourrait être renforcée. Selon elles, une meilleure compréhension contribuerait à réduire les renvois successifs de dossiers et à améliorer la fluidité et l'efficacité du processus. Les expériences partagées laissent croire que certaines étapes actuelles du traitement des demandes s'inspirent encore d'approches plus traditionnelles, davantage liées au modèle médical du handicap, qui met l'accent sur un problème individuel et la nécessité de le « corriger ». À l'inverse, les pratiques modernes s'appuient plutôt sur

le modèle social, qui reconnaît que ce sont les obstacles physiques, organisationnels et attitudinaux présents dans l'environnement qui créent le handicap. Ainsi, l'objectif est d'adapter le milieu plutôt que de centrer l'analyse sur la condition de la personne. Enfin, l'information recueillie suggère que les besoins d'adaptation pourraient être davantage pris en compte, notamment lors des rencontres bilatérales ou dans le cadre des discussions liées à la gestion du rendement.

Mesures

1

Renforcer la représentation des personnes en situation de handicap au sein du ministère, en soutenant leur progression de carrière et leur maintien en poste

- Mesurer et analyser la représentation des personnes en situation de handicap.

Mesure de progrès : Taux de représentation

Échéancier : Analyse sommaire : Trimestrielle
Analyse approfondie : Annuelle

- Promouvoir et encourager l'auto-identification et sensibiliser le personnel sur l'élargissement de la définition du handicap dans la fonction publique.

Mesure de progrès : Taux de participation à l'auto-identification

Échéancier : En continu

- Élaborer des stratégies de planification de la relève.
 - Mettre en œuvre des initiatives d'embauche ciblée de personnel étudiant en situation de handicap.

Mesure de progrès : Nombre d'embauches

Échéancier : En continu

- Appuyer le développement professionnel des personnes en situation de handicap.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés.

Échéancier : 2026

- Renforcer la compréhension des processus de dotation auprès du personnel en situation de handicap.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés.

Échéancier : 2026-2028

Responsable : Direction générale Gens, culture et milieu de vie

2

Assurer l'accessibilité et l'inclusion dans les pratiques de gestion

- Assurer une gestion du rendement accessible et inclusive.
 - Intégrer des vérifications concernant les besoins en matière de mesures d'adaptation dans le cycle de gestion du rendement.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés.

Échéancier : 2026-2028 et en continu

- Adopter des pratiques de dotation accessibles et inclusives.
 - Intégrer le Passeport pour l'accessibilité dans les affichages d'opportunités d'emploi et les lettres d'offre.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés.

Échéancier : 2026-2028 et en continu

- Faire preuve de transparence dans la gestion des personnes.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés.

Échéancier : 2026-2028 et en continu

Responsable : Direction générale Gens, culture et milieu de vie

3

Favoriser une culture organisationnelle inclusive

- Reconnaître et encourager le leadership inclusif.

Mesure de progrès : Création d'une nouvelle catégorie aux prix de reconnaissance et intégrer l'accessibilité et l'accommodement dans la définition du prix

Échéancier : 2026

- Appuyer et collaborer avec le réseau du personnel en situation de handicap.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés

Échéancier : En continu

- Intégrer l'accessibilité dans les enquêtes de satisfaction des services offerts au personnel de DEC.

Mesure de progrès : Questionnaires de rétroaction développés

Échéancier : 2027

- Promouvoir les activités d'apprentissage lié à l'accessibilité et l'inclusion

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés

Échéancier : 2026-2028 et en continu

Responsables : Direction générale Gens, culture et milieu de vie; les personnes responsables des enquêtes de satisfaction des services internes de DEC; le Cochampion et la Cochampionne de l'accessibilité; le Groupe des ambassadeurs et des ambassadrices de l'accessibilité

4

Optimiser le processus des demandes de mesures d'adaptation pour en faciliter l'accès et l'efficacité

- Créer un processus simplifié pour les demandes d'adaptation.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés

Échéancier : 2028

- Améliorer les outils et mécanismes de gestion des demandes de mesures d'adaptation.
 - Examiner les pratiques et les procédures relatives aux demandes de mesures d'adaptation.
 - Analyser les données liées à l'adoption et l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail afin d'améliorer, au besoin, la gestion des demandes d'adaptation.

Mesure de progrès : Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux en lien avec les mesures d'adaptation, analyse des 13 facteurs psychologiques dans le milieu de travail et nombre de griefs reçus

Échéancier : 2028 et en continu

- Encourager l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail et de son répertoire d'obstacles et de solutions.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés, suivi du nombre de passeports remplis.

Échéancier : 2026 et en continu

- Accroître la capacité des gestionnaires à soutenir les mesures d'adaptation, dans le but de les rendre plus autonomes
 - Développer et diffuser un guide afin d'appuyer les gestionnaires sur les mesures d'adaptation.
 - Favoriser le développement des compétences des gestionnaires en matière de mesures d'adaptation.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés

Échéancier : 2028

Responsable : Direction générale Gens, culture et milieu de vie

L'environnement bâti

Un environnement bâti accessible est un lieu de travail où les postes et les espaces sont conçus pour être accessibles à toutes et à tous. Qu'il s'agisse d'espaces de télétravail ou de locaux détenus ou loués par DEC, chaque environnement utilisé par le personnel est conçu pour être accessible.

L'équipe responsable des installations et de l'ergonomie à DEC s'assure de tenir compte de la diversité des réalités et des capacités physiques lors de la conception des installations.

Obstacles

Certaines personnes en situation de handicap ont fait remarquer que certains lieux choisis pour les activités sociales pouvaient ne pas être pleinement accessibles aux personnes à mobilité réduite, ce qui pouvait avoir pour effet de limiter leur participation.

De plus, il a été noté que les règles de bienséance notamment l'utilisation des espaces collaboratifs et des salles individuelles pour les discussions prolongées afin de préserver un niveau de bruit acceptable dans les bureaux de DEC, pourraient bénéficier de rappels plus réguliers. Certaines personnes en situation de handicap peuvent rencontrer des défis ponctuels en matière de concentration.

Mesures

1

Assurer l'accessibilité et la sécurité des lieux de travail et de rencontre

- Concevoir des installations accessibles dès la phase de planification.
 - Développer des normes internes en matière d'accessibilité et d'ergonomie adaptées à la diversité des réalités et des capacités physiques.

Mesure de progrès : Normes internes développées

Échéancier : En continu

- Assurer l'accessibilité et la sécurité des lieux où se déroulent les événements externes ou les activités sociales.
 - Développer une grille d'évaluation de l'accessibilité des lieux lors de l'organisation d'un événement à l'extérieur des bureaux de DEC.
 - Proposer un répertoire de salles et de restaurants accessibles.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés

Échéancier : 2026

- Mettre à disposition un gabarit normalisé pour les invitations aux activités et aux événements, incluant une section permettant à l'ensemble du personnel d'indiquer leurs besoins en mesures d'adaptation.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés

Échéancier : 2026

Responsable : Direction de l'administration, de la sécurité et de la gestion des installations

2

Favoriser un lieu de travail respectueux, inclusif et collaboratif

- Mettre à jour et rappeler les règles de bienséance en milieu de travail, notamment celles liées au niveau de bruit.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés

Échéancier : 2026 et en continu

Responsables : Direction de l'administration, de la sécurité et de la gestion des installations

Les technologies de l'information et des communications

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) accessibles signifient que les produits de TIC sont utilisables par tous et par toutes. Que ce soit le développement de logiciels, le soutien de l'infrastructure, les activités de la plateforme, la réponse aux demandes de service, la gestion des actifs de TIC, les environnements infonuagiques et le soutien au personnel, tous doivent être accessibles.

Obstacles

Les consultations auprès du personnel en situation de handicap, ainsi que l'analyse des systèmes existants, ont permis de repérer certaines difficultés potentielles liées aux plateformes et outils technologiques, ainsi qu'au niveau de l'expertise en accessibilité chez le personnel impliqué dans la conception, le développement et la maintenance des produits et services numériques.

Certaines personnes ayant des besoins en technologies de l'information et de communication adaptées ont suggéré que le processus de demande d'outils adaptés pourrait être facilité par une meilleure connaissance des options et solutions disponibles. Étant donné la rapidité d'évolution des technologies et solutions numériques en matière d'accessibilité, il est essentiel que le personnel concerné bénéficie de formations continues pour rester à jour et assurer un traitement efficace des demandes d'adaptation.

Le renforcement de l'expertise en accessibilité permettra également de s'assurer que les outils technologiques conçus et développés à l'interne, comme CORTEX et le Portail client, intègrent dès leur conception les considérations d'accessibilité et soient régulièrement évalués afin d'identifier d'éventuels enjeux.

Mesures

1

Assurer l'accessibilité des plateformes et outils technologiques

- Réaliser une analyse des enjeux d'accessibilité dans les plateformes et outils technologiques, notamment le Portail client et CORTEX, et mettre en place des mesures correctives.

Mesure de progrès : Résultats des analyses et suivi des mesures correctives

Échéancier : 2028

- Mettre à disposition des solutions alternatives lorsque des enjeux d'accessibilité sont identifiés et que les correctifs permanents ne sont pas encore appliqués.

Mesure de progrès : Documentation ou libellés décrivant les solutions alternatives disponibles

Échéancier : 2028

Responsables : Direction de l'Expérience client et information d'affaires et Direction générale Information et solutions technologiques

2

Intégrer l'accessibilité dès la conception, en soutenant le développement continu des compétences du personnel

- Promouvoir le développement des compétences en accessibilité numérique et en technologies adaptées auprès du personnel impliqué dans la conception, le développement et la maintenance de produits et de services numériques.

Mesure de progrès : Parcours de formation mis à jour et formations proposées sur l'accessibilité numérique

Échéancier : En continu

Responsables : Direction générale Information et solutions technologiques et Direction générale Gens, culture et milieu de vie

Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications

La communication accessible signifie que les renseignements fournis, envoyés ou reçus sont clairs, directs et faciles à comprendre et répondent aux besoins du personnel et du public.

Obstacles

Le personnel de DEC a indiqué que certaines communications, qu'il s'agisse d'instructions, de procédures ou de documents, peuvent parfois être difficiles à comprendre. L'usage de langage technique ou de jargon spécifique peut limiter l'accessibilité de ces contenus. Il est donc important de prévenir et de réduire ces obstacles en favorisant une rédaction claire et en proposant des formats accessibles.

Par ailleurs, il a été observé que la responsabilisation à l'égard de l'accessibilité des communications pourrait être renforcée. Certaines personnes impliquées dans le développement de contenu perçoivent encore ces pratiques comme ne bénéficiant pas à l'ensemble du personnel, comme pouvant rallonger les échéances ou ajouter des étapes supplémentaires. Une sensibilisation accrue à l'accessibilité en tant que responsabilité partagée, accompagnée de formations sur les principes d'accessibilité et de langage clair, apparaît donc essentielle pour soutenir l'inclusion et l'efficacité des communications.

Mesure

1

Favoriser la clarté et l'accessibilité des communications

- Identifier et simplifier les instructions, procédures et documents afin d'en faciliter la compréhension.

Mesure de progrès : Résultats des analyses et suivi des mesures correctives

Échéancier : En continu

- Offrir de la formation et de la sensibilisation sur l'utilisation du langage clair et inclusif.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés

Échéancier : 2026-2028

- Offrir de la formation et de la sensibilisation sur les principes d'accessibilité liés au développement de contenu.
 - Rendre disponible une déclaration de conformité en matière d'accessibilité dans le cadre du développement du matériel de présentation.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés

Échéancier : 2027

Responsables : Direction générale des Communications; Direction générale Information et solutions technologiques; Direction générale Gens, culture et milieu de vie et les développeurs de contenu à DEC

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

L'approvisionnement accessible en biens, services et installations consiste à centraliser les achats — qu'il s'agisse de logiciels, de matériel informatique ou de services professionnels externes — tout en veillant à intégrer l'accessibilité comme critère prioritaire à chaque étape du processus.

Obstacles

L'équipe responsable de l'acquisition des biens, des services et des installations souligne un manque de sensibilisation chez les agents et agentes d'approvisionnement et chez les propriétaires fonctionnels, quant aux principes d'approvisionnement accessible.

Mesure

1

Renforcer les connaissances et la capacité à intégrer les exigences en matière d'accessibilité dans les processus d'approvisionnement

- Offrir de la formation et de la sensibilisation pour les agents et agentes d'approvisionnement ainsi que pour les propriétaires fonctionnels, afin de renforcer leur capacité à appliquer de façon systématique les principes d'approvisionnement accessible.

Mesure de progrès : Taux de participation du personnel ciblé

Échéancier : 2027

- Développer des outils et effectuer des rappels sur les principes d'approvisionnement accessible.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés

Échéancier : En continu

Responsables : Direction générale des Finances ministérielles

La conception et la prestation de programmes et de services

La conception et l'exécution de programmes et de services accessibles signifient que les enquêtes, les programmes et les services sont inclusifs et accessibles par défaut pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes.

Obstacles

Les processus de rétroaction destinés à la clientèle de DEC n'incluent pas de questions visant à connaître les obstacles à l'accessibilité dans ses outils servant à la prestation des programmes.

L'équipe responsable de la conception des programmes et initiatives de DEC mentionne un manque de connaissances des enjeux, défis et opportunités rencontrés par les membres des groupes sous-représentés incluant les personnes en situation de handicap.

L'accessibilité des services de DEC pour les personnes malentendantes sera évaluée également.

Mesures

1

Enquêter sur la satisfaction de la clientèle en termes d'accessibilité

- Intégrer des questions spécifiques visant à connaître les obstacles à l'accessibilité aux programmes de DEC et recueillir des propositions d'amélioration.

Mesure de progrès : Taux de satisfaction de la clientèle et mesures correctives mises en place

Échéancier : 2027

Responsables : Direction de l'Expérience client et information d'affaires et Direction Services d'information aux entreprises

2

Concevoir des initiatives et des programmes qui tiennent en compte les enjeux, défis et opportunités des personnes en situation de handicap

- Réaliser des Analyses comparatives entre les sexes plus (ACS Plus) au moment de concevoir de nouveaux programmes ou initiatives.

Mesure de progrès : Résultats des ACS Plus

Échéancier : En continu

Responsables : Direction générale des Politiques

3

Assurer des services accessibles pour les personnes malentendantes

- Assurer la disponibilité, le bon fonctionnement et la visibilité du service de télécopieur (ATS) sur le site Web ainsi que dans les outils promotionnels de DEC.

Mesure de progrès : Résultats des mises à l'essai et des analyses, formations des agents et agentes de premières lignes

Échéancier : 2027

Responsables : Direction Services d'information aux entreprises, Direction de l'Expérience client et information, Direction générale Information et solutions technologiques et Direction générale des Communications

Le transport

Les modes de transport offerts ou gérés par l'organisation sont accessibles, cela inclut l'accessibilité des véhicules, des trajets, et des services associés (par exemple le transport adapté ou les navettes).

Obstacles

Des obstacles liés aux déplacements pour rejoindre l'immeuble où sont situés les bureaux de DEC ont été soulevés. Le personnel note, entre autres, le déneigement souvent tardif ainsi que les escaliers mécaniques fréquemment hors service, qui nuisent à l'accessibilité des lieux, notamment pour les personnes à mobilité réduite, celles ayant des enjeux cardiaques ou articulaires, ou encore celles ayant une blessure temporaire.

Les politiques de voyages exigent de sélectionner le moyen de déplacement le plus économique au moment de la planification des transports. Son application trop restrictive ne tient pas compte des besoins d'accessibilité des personnes en situation de handicap.

Mesures

1

Favoriser des déplacements accessibles, fluides et sécuritaires pour rejoindre les lieux de travail

- Assurer une communication proactive avec les instances responsables des immeubles afin de remédier rapidement aux problèmes rencontrés (bris d'escaliers mécaniques, zones bloquées, etc.)
 - Diffuser les itinéraires alternatifs en cas d'obstacles temporaires dans les immeubles.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés

Échéancier : 2026 et en continu

- Établir une procédure pour l'invitation et l'accompagnement des visiteurs en situation de handicap.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés

Échéancier : 2026

Responsables : Direction de l'administration, de la sécurité et des installations

2

Améliorer l'accessibilité des options de transport disponibles pour le personnel en situation de handicap

- Préciser les exigences de la directive sur les voyages pour les personnes en situation de handicap.
 - Sensibiliser les gestionnaires sur les besoins liés à l'accessibilité dans la planification des déplacements et la réservation des titres de transport.

Mesure de progrès : Mesures, communications et outils développés

Échéancier : 2026 et en continu

Responsables : Direction générale des Finances ministérielles

Annexes

Annexe A : Consultations sur l'accessibilité

Le principe « Rien sans nous » reconnaît que les personnes en situation de handicap doivent participer pleinement et à égalité à tous les aspects de la vie. Aucun programme, politique, service ou pratique ne devrait être élaboré sans leur contribution directe. Dans le cadre du présent plan, DEC a veillé à consulter les personnes concernées afin de recueillir leurs commentaires et leurs propositions.

Consultations internes sur l'accessibilité

Afin d'assurer le respect de la vie privée et la confidentialité des personnes participantes et de réduire les sensibilités liées à la crainte de répercussions, nous avons proposé plus d'une façon d'être consulté et avons mis en place les mesures suivantes :

- Les consultations écrites ont eu lieu de façon volontaire et anonyme via des questionnaires Microsoft Forms en ligne.
- Les consultations écrites transmises par courriel donnaient lieu à un suivi de la part de l'unité responsable de l'accessibilité à la Direction générale Gens, culture et milieu de vie (DGGCMV); tout en offrant aux personnes intéressées l'occasion de participer à de futures consultations.
- La DGGCMV a coordonné et mené deux sessions de discussions hybrides en groupe.

Afin d'assurer la participation de l'ensemble du personnel, la promotion des consultations a été effectuée à travers différents canaux.

- Une invitation par le sous-ministre a été lancée lors d'un forum du personnel.
- Un message Gazette d'invitation officielle a été publié.
- Une invitation a été transmise directement auprès du Groupe des ambassadeurs et des ambassadrices de l'accessibilité.

Composition des sessions de discussions hybrides

- Nous comptons parmi le personnel présent des membres du groupe Papillon, le réseau d'employés en situation de handicap de DEC; le Groupe des ambassadeurs et des ambassadrices de l'accessibilité ainsi que le Cochampion et la Cochampionne de l'accessibilité.
- 13 membres du personnel des secteurs des Opérations (4), des Politiques et des Communications (6) ainsi que des Services corporatifs (3) étaient présents.
- Les principaux constats mettaient en lumière un manque de sensibilisation à l'accessibilité, une méconnaissance des réalités vécues par les personnes en situation de handicap, ainsi qu'une persistance de la stigmatisation.

Composition des consultations via le sondage anonyme

- Nous comptons 9 personnes répondantes au sondage anonyme.
 - 78% étaient en situation de handicap (troubles d'audition, problèmes de mobilité, troubles de santé mentale, handicaps sensoriels ou environnementaux, problèmes de santé chronique, troubles cognitifs, troubles de mémoire ou neurodivergence).

- 33% des personnes répondantes font partie d'un ou de plusieurs autres groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (femmes et minorités visibles). 11% des personnes répondantes font partie d'un ou plusieurs groupes méritant l'équité.
- 56% des personnes répondantes ont rencontré des obstacles dans le cadre de leur travail.

Consultations externes sur l'accessibilité

DEC a procédé à l'envoi d'une communication pour informer sa clientèle active qu'un nouveau Plan d'action sur l'accessibilité est en cours de développement. La clientèle a été invitée à remplir un [formulaire de rétroaction](#) anonyme visant à fournir de la rétroaction sur les obstacles à l'accessibilité qu'elle a rencontré dans leurs interactions avec DEC. Afin d'assurer l'accessibilité des communications, les outils du gouvernement du Canada, Formulaires GC et Notification GC, ont été utilisés.

Composition de la clientèle ayant rempli le formulaire

- 34 personnes ont répondu au formulaire de rétroaction sur l'accessibilité de DEC dont une personne s'identifiant comme étant en situation de handicap. Comme la participation de ce groupe est limitée, les résultats peuvent donner une perception biaisée de l'accessibilité réelle. Dans son plan d'action, DEC prévoit des mesures pour approfondir l'évaluation de la satisfaction de la clientèle en matière d'accessibilité.
- La plupart des personnes répondantes n'ont pas eu à se rendre physiquement dans un bureau de DEC. Parmi ceux qui l'ont fait, les lieux ont généralement été jugés entièrement accessibles. Les interactions humaines (virtuelles ou en personne) ainsi que les services offerts ont également été évalués comme entièrement accessibles par la majorité.
- Concernant les plateformes numériques de DEC, la majorité ont indiqué que leur expérience était entièrement accessible. Toutefois, une personne a souligné que le langage utilisé dans certains formulaires pouvait être peu accessible.

Annexe B : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2024

Le *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)* est un outil qui permet de recueillir des renseignements essentiels pour améliorer les pratiques de gestion des personnes dans la fonction publique fédérale. Il offre au personnel l'occasion de partager leurs expériences afin de contribuer à l'amélioration de la qualité du milieu de travail. Les résultats permettent de suivre le progrès réalisé au fil du temps et contribue à l'élaboration de plans d'action notamment le Plan d'action sur l'accessibilité.

Composition du personnel ayant répondu au SAFF

- 290 membres du personnel de DEC ont répondu au SAFF dont 35 sont des personnes en situation de handicap. En général, le milieu de travail de DEC est apprécié, mais les résultats mettent en évidence des écarts d'expérience significatifs pour le personnel en situation de handicap, surtout en matière de valorisation de leur travail, de progression de carrière et d'accès aux mesures d'adaptation.

Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024

Avez-vous été victime de discrimination au travail?

Organisation	Tout le personnel		Personnes en situation de handicap		N'est pas une personne en situation de handicap	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
DEC	9	91	25	75	6	94
Fonction publique	9	92	21	79	7	93

Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail.

Organisation	Tout le personnel		Personnes en situation de handicap		N'est pas une personne en situation de handicap	
	Positives	Négatives	Positives	Négatives	Positives	Négatives
DEC	75	12	59	24	79	9
Fonction publique	67	20	59	28	70	17

J'estime que mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) soutient mes aspirations professionnelles.

Organisation	Tout le personnel		Personnes en situation de handicap		N'est pas une personne en situation de handicap	
Réponses (%)	Positives	Négatives	Positives	Négatives	Positives	Négatives
DEC	82	6	72	19	85	4
Fonction publique	78	11	73	15	80	9

J'ai confiance en la haute direction de mon ministère ou organisme.

Organisation	Tout le personnel		Personnes en situation de handicap		N'est pas une personne en situation de handicap	
Réponses (%)	Positives	Négatives	Positives	Négatives	Positives	Négatives
DEC	58	19	33	44	64	15
Fonction publique	55	28	47	37	58	25

Mon ministère ou organisme met tout en œuvre pour appuyer ses employé(e)s dans leur perfectionnement professionnel.

Organisation	Tout le personnel		Personnes en situation de handicap		N'est pas une personne en situation de handicap	
Réponses (%)	Positives	Négatives	Positives	Négatives	Positives	Négatives
DEC	65	13	42	47	71	8
Fonction publique	55	27	47	36	58	24

