

Plan sur l'accessibilité 2025-2027

d'Environnement et Changement climatique Canada (ECCC)



Cat. No.: En1-93F-PDF

ISSN: 2817-0717

EC25173

À moins d'avis contraire, il est interdit de reproduire le contenu de cette publication, en totalité ou en partie, à des fins de diffusion commerciale sans avoir obtenu au préalable la permission écrite de l'administrateur du droit d'auteur d'Environnement et Changement climatique Canada. Si vous souhaitez obtenir du gouvernement du Canada les droits de reproduction du contenu à des fins commerciales, veuillez demander l'affranchissement du droit d'auteur de la Couronne en communiquant avec :

Environnement et Changement climatique Canada

Centre de renseignements à la population

Édifice Place Vincent Massey

351, boulevard Saint-Joseph

Gatineau (Québec) K1A 0H3

Ligne sans frais : 1-800-668-6767

Courriel : enviroinfo@ec.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre
de l'Environnement, du Changement climatique et de la Nature, 2026

Also available in English

Table des matières

Message des sous-ministres	4
Message des cochampionnes de l'incapacité et de l'accessibilité	5
Renseignements généraux	6
Processus de rétroaction	6
Énoncé sur l'accessibilité	7
Glossaire	7
Introduction	8
Contexte	8
Réalizations d'ECCC de 2022 à 2024	9
Sommaire exécutif	10
Consultations	11
Domaines visés à l'article 5 de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	14
La culture.....	15
L'emploi.....	15
L'environnement bâti	16
Les technologies de l'information et des communications (TIC)	16
Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications	17
L'acquisition de biens, de services et d'installations.....	18
La conception et la prestation de programmes et de services	18
Le transport.....	19
Les exigences prévues au titre de la <i>Loi sur la radiodiffusion</i>	19
Conclusion	20

Message des sous-ministres

Nous sommes heureux de partager le Plan sur l'accessibilité d'ECCC pour 2025-2027. Cette mise à jour reflète nos efforts continus en vue de réduire les obstacles et de favoriser un milieu de travail inclusif. Élaboré avec la rétroaction des employé·es, il présente des mesures concrètes pour intégrer l'accessibilité dans nos politiques, programmes et services.

Nous nous appuyons sur le plan 2022-2024 et respectons les exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Nous continuerons de travailler à une meilleure représentation des personnes en situation de handicap et à faire de l'accessibilité une composante essentielle de notre fonctionnement.

Merci à toutes les personnes qui contribuent à ce travail important,

Mollie Johnson
Sous-ministre

John Moffet
Sous-ministre délégué

Message des cochampionnes de l'incapacité et de l'accessibilité

Depuis l'adoption de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* par le Parlement, ECCC travaille à rendre le Ministère plus accessible. Pour identifier et éliminer les obstacles qui touchent les personnes en situation de handicap, nous collaborons avec le Réseau des employés sur l'accessibilité. ECCC travaille également à prévenir la création de nouveaux obstacles et facilite la pleine participation des personnes en situation de handicap. À travers ces efforts et collaborations, nous avons pu cibler les domaines importants et orienter les prochaines étapes dans cette version mise à jour du Plan sur l'accessibilité d'ECCC.

ECCC est conscient que le travail ne fait que commencer et qu'il faut maintenir l'élan afin de garantir l'accessibilité en milieu de travail. Ce travail continuera de reposer sur des conversations, le partage d'informations et la mise à disposition d'outils pour ancrer ces nouvelles attitudes et modes de travail dans nos comportements quotidiens. En tant que championnes, nous sommes fermement engagées à rendre ECCC accessible et inclusif pour tous et toutes.

Il incombe à chacun·e d'entre nous de veiller à ce que nos actions et nos comportements contribuent à créer une culture de bienveillance caractérisée par l'inclusion et l'accessibilité, tant pour les employé·es que pour la population canadienne.

Nous espérons que ce Plan sur l'accessibilité vous incitera à devenir un·e allié·e dans nos efforts pour rendre notre Ministère et ses programmes encore plus accessible.

Mackenzie Lambe et Geneviève Perron
Cochampionnes de l'incapacité et de l'accessibilité

Renseignements généraux

Processus de rétroaction

Vous pouvez formuler vos commentaires sur :

- les obstacles rencontrés dans vos rapports avec notre organisation;
- la façon dont nous mettons en œuvre notre Plan sur l'accessibilité.

Vos commentaires peuvent également porter sur :

- la façon dont nous pourrions éliminer les obstacles qui ont été reconnus;
- le Plan sur l'accessibilité;
- le processus de rétroaction.

Veuillez envoyer vos commentaires à notre directrice, Accessibilité, valeurs et milieu de travail sain, Direction générale des ressources humaines.

Vous pouvez transmettre vos commentaires par courriel, par téléphone ou par la poste en utilisant les coordonnées ci-dessous. Vous pouvez également les transmettre de façon anonyme. Un accusé de réception de la rétroaction reçue sera fourni de la même manière que la rétroaction a été communiquée, sauf dans le cas d'une rétroaction anonyme.

Vous pouvez également communiquer avec nous pour obtenir le Plan sur l'accessibilité et la description de notre processus de rétroaction dans les **autres formats** suivants : imprimé, gros caractères, braille, audio ou format électronique compatible avec les technologies adaptées destinées à aider les personnes en situation de handicap. Nous vous fournirons le format demandé le plus rapidement possible. Pour les formats braille et audio, cela peut prendre jusqu'à 45 jours. Quant aux formats imprimés, gros caractères et électronique, cela peut prendre 15 jours.

Nous utiliserons les commentaires que nous recevons pour agir lorsque nécessaire pour éliminer les obstacles reconnus. La rétroaction reçue fera partie de nos statistiques et sera utilisée dans la préparation des rapports d'étape et des versions mises à jour du plan. La rétroaction peut être présentée aux ambassadeur·rices du Comité consultatif sur l'accessibilité et à des parties prenantes internes.

Pour nous joindre

- Courriel : RetroactionAccessibilite-FeedbackAccessibility@ec.gc.ca
- Téléphone : 1-844-690-8366

- Courrier :

Directrice, Accessibilité, valeurs et milieu de travail sain, Direction générale des ressources humaines
351, boul. Saint-Joseph
Gatineau (QC) K1A 0H3

Énoncé sur l'accessibilité

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

Si vous avez des questions en lien avec ce document, veuillez nous écrire à l'adresse : RetroactionAccessibilite-FeedbackAccessibility@ec.gc.ca.

Glossaire

Accessibilité : Ensemble d'aspects qui peuvent influencer la capacité d'une personne à fonctionner dans un environnement.

Accessible : Se dit d'un lieu où l'on peut se rendre facilement, d'un environnement où l'on s'oriente facilement ou d'un programme ou d'un service facile à obtenir.

Handicap : Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, 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.

Inclusion : Fait de reconnaître, de valoriser et de mettre à contribution les différences sur le plan de l'identité, des habiletés, des antécédents, des cultures, des aptitudes, des expériences et des points de vue dans le respect des droits de la personne.

Mesure d'adaptation : Modification personnalisée apportée à un lieu de travail afin de permettre aux personnes en situation de handicap de surmonter les obstacles auxquels elles font face.

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 en situation de handicap.

Introduction

Contexte

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la Loi) figure parmi les outils dont dispose le Canada pour concrétiser sa vision de devenir un chef de file mondial de la diversité et de l'inclusion. L'objectif fondamental est la transformation du Canada en un pays exempt d'obstacles d'ici 2040 en déterminant les mesures à prendre pour éliminer et prévenir les obstacles. La Loi profite à toute la population canadienne, en particulier aux personnes en situation de handicap. Cela passe par une approche proactive visant à reconnaître et à éliminer les obstacles à l'accessibilité, ainsi qu'à prévenir de nouveaux obstacles, dans huit domaines prioritaires :

- l'emploi;
- l'environnement bâti;
- les technologies de l'information et des communications;
- les communications, autres que les technologies de l'information et des communications;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations;
- la conception et la prestation de programmes et de services;
- le transport;
- les exigences prévues au titre de la *Loi sur la radiodiffusion*.

Lorsque nous avons élaboré le premier plan pour ECCC en 2022, nous avons ajouté un neuvième domaine prioritaire, la culture. Ceci nous permet d'honorer notre promesse de longue date de créer une culture de bienveillance et un milieu de travail inclusif, accessible et sécuritaire pour tous et toutes. Dans une telle culture, nous devons être attentif·ves au bien-être des autres et discuter des problèmes de manière respectueuse afin de les résoudre de manière collaborative.

Cette Loi reconnaît publiquement la valeur des personnes en situation de handicap. Elle exige l'établissement de normes pour pouvoir mesurer les progrès des institutions canadiennes en matière de services accessibles, d'élimination des obstacles existants et de prévention de nouveaux obstacles. Les normes s'appuient sur la puissance de mesures législatives déjà en place, entre autres :

- la Charte canadienne des droits et libertés;
- la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- la *Loi sur l'équité salariale*;
- la *Loi sur le multiculturalisme canadien*;
- la *Loi sur les langues officielles*.

Le Bureau de la dirigeante principale de l'accessibilité (DPA), au sein d'Emploi et Développement social Canada, dirige la surveillance et le suivi du progrès au niveau fédéral. La Commission canadienne des droits de la personne est chargée de veiller à ce que les

organisations remplissent leurs obligations en vertu de la Loi. Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) aide le gouvernement du Canada à respecter les exigences de la Loi.

À ECCC, l'accessibilité suit une structure précise. Les cochampionnes de l'incapacité et de l'accessibilité font la promotion de priorités ministérielles qui ont une incidence sur l'ensemble des employé·es d'ECCC. Dans toutes les directions générales, nous avons des ambassadeur·rices, qui sont des directeur·rices ou des cadres supérieur·es. Le Secrétariat de l'accessibilité, qui relève de la Direction générale des ressources humaines, soutient l'élaboration et la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité. Il coordonne les communications, les réunions et les événements visant à sensibiliser à l'accessibilité. Le Réseau des employés sur l'accessibilité est une communauté dirigée par les employé·es, ouverte à tous et toutes les employé·es d'ECCC en situation de handicap et à leurs allié·es.

Réalisations d'ECCC de 2022 à 2024

Le Secrétariat de l'accessibilité supervise le programme ministériel en matière d'accessibilité et collabore avec des partenaires et des parties prenantes afin d'élaborer et de mettre en œuvre un Plan sur l'accessibilité ministériel pluriannuel qui respecte ou dépasse les exigences législatives. Le Secrétariat a entre autres pour mandat de favoriser un environnement d'apprentissage et de collaboration entre les parties prenantes afin de créer un milieu de travail sans obstacle. Les parties prenantes sont les cochampionnes, les chef·fes de direction générale et les réseaux d'employé·es.

Le premier Plan sur l'accessibilité d'ECCC avait pour objectif principal d'établir des mécanismes d'accessibilité officiels. Il s'agit surtout des responsabilités, des processus, des sources de collecte de données, du plan de travail et des priorités de chaque direction générale. Cela inclut aussi les connexions avec d'autres programmes. Les programmes d'ECCC utilisent les domaines prioritaires de la Loi et les outils que le BAFP met à disposition.

Un autre des principaux buts du premier plan triennal était de sensibiliser les employé·es à l'accessibilité et à notre culture de bienveillance. Nous veillons aussi à ce que tous·tes les employé·es comprennent leurs responsabilités. Nous avons réalisé de grands progrès en organisant des séances d'information, en diffusant des communications internes et en mettant de l'avant les formations obligatoires et non obligatoires. Nous avons sensibilisé les gestionnaires à l'accessibilité et à la culture de bienveillance. Nous avons aussi mis à jour les informations mises à la disposition des employé·es afin de refléter l'évolution des outils et des informations en matière d'accessibilité.

Nous avons intégré des considérations d'accessibilité dans bon nombre de nos procédures et processus.

Nous avons aussi renforcé notre structure de production de rapports sur l'accessibilité au sein du Ministère. Des outils de production de rapports et un processus structuré facilitent le suivi et le rapport des progrès réalisés en matière d'accessibilité. Cette structure renforce également la responsabilité et en découle une meilleure compréhension de l'intégration de l'accessibilité au Ministère.

Plusieurs évaluations de bâtiments ont été réalisées par l'équipe des Biens immobiliers. Les équipes responsables sont en train de résoudre les constatations. Cela a permis d'éclairer la refonte des nouveaux espaces de bureaux et d'intégrer les normes d'accessibilité.

Nous avons réalisé des progrès considérables en matière d'accessibilité de nos communications. Un travail important a été réalisé pour réviser les gabarits ministériels. Nous avons conçu et partagé plusieurs outils pour aider à rédiger des messages accessibles.

Nous avons aussi élaboré un programme d'adaptation centralisé. Ce programme procure un point de contact unique pour les employé·es et les gestionnaires et a un budget centralisé. Il offre un soutien et des conseils personnalisés. Il simplifie aussi les interactions entre les parties prenantes durant le processus et assure que les mesures d'adaptation sont fournies à temps.

Sommaire exécutif

À ECCC, nous reconnaissons que l'environnement est un élément essentiel de l'identité et du bien-être de la population canadienne. Nous valorisons la contribution des sciences naturelles et sociales en prenant des décisions judicieuses en matière d'environnement. ECCC est déterminé à faire preuve d'intégrité, de confiance et de respect mutuel dans les relations de travail. Nous valorisons le dévouement et le travail d'équipe dont notre personnel fait preuve et visons à offrir des services de haute qualité au public. Nous mettons en pratique ces valeurs en :

- donnant l'exemple, en faisant preuve de responsabilité environnementale à l'exécution de nos activités propres;
- encourageant l'innovation et l'initiative de notre personnel de même qu'une culture d'apprentissage au Ministère;
- travaillant en collaboration et respectueusement avec les autres, rehaussant ainsi l'effort de tou·tes les partenaires et parties prenantes.
- travaillant conformément aux valeurs de la fonction publique et aux [valeurs d'Environnement et Changement climatique Canada](#).

Pour devenir un milieu de travail inclusif, il faut que chaque employé·e et gestionnaire assume ses responsabilités collectives et individuelles. Nous invitons les employé·es à adhérer à l'apprentissage continu, à adopter un dialogue ouvert et à contribuer à des pratiques favorables et à une communication claire. Pour soutenir cet engagement, ECCC a mis en place les principes directeurs suivants :

- *L'accessibilité, c'est l'affaire de tous et toutes* : Les personnes en situation de handicap constituent le plus grand groupe minoritaire du monde. Il s'agit du seul groupe auquel n'importe qui peut s'ajouter n'importe quand. Ce n'est pas un problème qui touche seulement un petit nombre de personnes. Nous sommes tous et toutes concerné·es.
- *Rien sans nous* : Assurer la participation de personnes en situation de handicap à toutes les étapes de la conception et de la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité et des rapports d'étape.

- *Habilitation* : Créer un milieu de travail habilitant qui permet aux employé·es avec des besoins en accessibilité (handicap manifeste ou non) de s'épanouir.
- *Collaboration* : Collaborer avec les employé·es, groupes, syndicats et partenaires du secteur public et du secteur privé afin d'atteindre des résultats.
- *Durabilité* : Créer une stratégie viable à long terme et accordant la priorité aux mesures qui auront une incidence durable.
- *Transparence* : Faire preuve de transparence dans la conception et la mise en œuvre de la Stratégie sur l'accessibilité d'ECCC et dans les rapports sur les efforts déployés pour éliminer les obstacles.
- *Diversité* : Nous nous engageons à favoriser la réconciliation, la diversité, l'inclusion, l'équité en matière d'emploi, la lutte contre le racisme et l'accessibilité. Le but : créer un milieu de travail où chacun·e se sent valorisé·e et peut pleinement mettre à profit ses talents et son expertise. Nous offrons des possibilités justes et équitables aux personnes membres de groupes sous-représentés.

Alors que nous poursuivons nos efforts vers une accessibilité pleine et entière, ECCC veillera à maintenir le niveau d'accessibilité atteint depuis 2022. Cela suppose de s'attaquer aux obstacles existants et de prévenir l'apparition de nouveaux obstacles de façon proactive. Pour ce faire, nous n'aurons de cesse de sensibiliser et de partager des informations sur tous les aspects de l'accessibilité. Cela renforcera l'alliance des employé·es qui ne sont pas eux-mêmes et elles-mêmes confronté·es à des obstacles.

Dans le cadre du présent plan, nous approfondirons l'examen de l'accessibilité de nos programmes et services. Pour mettre le plan en œuvre efficacement, nous travaillerons avec les personnes en situation de handicap, les parties prenantes et les comités de gouvernance. En outre, nous intégrerons les enseignements tirés, les dernières recherches et les pratiques exemplaires au fur et à mesure que nous avancerons.

Consultations

La consultation des personnes en situation de handicap est une exigence essentielle de la Loi. Des consultations ont été menées régulièrement auprès du Réseau des employés sur l'accessibilité et des membres du Comité consultatif sur l'accessibilité d'ECCC depuis l'adoption de la Loi. Ces consultations ont permis de reconnaître les obstacles et de réviser la première ébauche du présent plan. Nous avons aussi consulté le Réseau des gestionnaires afin de confirmer la reconnaissance des obstacles existants.

Ces consultations nous ont aussi permis de mieux définir nos mesures et nos priorités pour améliorer l'accessibilité. Elles ont créé un sentiment de collaboration et de partenariat. Pour le cycle à venir, nous avons l'intention de nous concentrer sur les moyens d'améliorer le processus de rétroaction de la population canadienne qui peut interagir avec les programmes et services de notre Ministère.

À l'écoute de nos employé·es

Le Réseau des employés sur l'accessibilité d'ECCC compte près de 200 membres. On a activement recours à lui pour examiner les obstacles reconnus précédemment et en révéler de nouveaux. Des réactions, des commentaires et des préoccupations sont recueillis et discutés lors des réunions trimestrielles du Réseau des employés sur l'accessibilité. Ils sont aussi discutés pendant les séances bimestrielles du Comité consultatif sur l'accessibilité.

En outre, nous recueillons les commentaires des employé·es au moyen des questionnaires de départ, qui fournissent des informations précieuses sur l'expérience des employé·es qui quittent le Ministère. Ces informations permettent d'identifier les points de friction potentiels, de renforcer les stratégies de maintien en poste et d'améliorer l'expérience globale au travail. Les données révèlent également des tendances et mettent en évidence les domaines à améliorer en ce qui concerne la satisfaction des employé·es et les pratiques organisationnelles.

Dans la préparation de la version mise à jour du Plan sur l'accessibilité, nous avons consulté, par écrit, neuf représentants syndicaux. Nous avons consulté les représentants des cinq agents négociateurs suivants entre le 8 août et le 5 septembre 2025 :

- Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)
- Association canadienne des employés professionnels (ACEP)
- Association canadienne des agents financiers (ACAF)
- Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)
- Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE)

Analyse des résultats de sondages

Sondage sur l'accessibilité d'ECCC

ECCC mène un sondage interne sur l'accessibilité tous les deux ans, le dernier ayant eu lieu à l'été 2025. Le sondage était disponible en ligne du 14 juillet au 5 septembre 2025. Le sondage est conçu pour évaluer les obstacles à l'accessibilité et mesurer la sensibilisation des employé·es aux questions liées à l'accessibilité et au handicap. Il fournit également des informations précieuses sur les domaines à améliorer et les besoins émergents au sein du Ministère. Le sondage contribue aussi à orienter les améliorations à apporter en matière d'accessibilité. Il est un outil essentiel pour suivre les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs définis dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Les données recueillies aident le Ministère à suivre ses progrès. En outre, elles l'aident à identifier les possibilités de renforcer son engagement en faveur d'un milieu de travail inclusif et sans obstacles.

L'équipe de Recherche sur l'opinion publique a programmé le sondage de manière accessible aux technologies adaptées.

Tous et toutes les employé·es d'ECCC étaient invité·es à participer au sondage. Les répondant·es pouvaient s'identifier comme personne en situation de handicap.

Nous aurons plus d'informations sur les résultats du sondage dans le rapport d'étape de 2026.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)

Ce sondage pangouvernemental recueille la rétroaction des fonctionnaires afin d'évaluer l'expérience au travail. Il mesure l'engagement des employé·es, leur satisfaction et leur perception du leadership, en plus d'évaluer le bien-être, la diversité et l'inclusion. Les informations recueillies montrent la façon dont les employés perçoivent leur environnement de travail. De plus, elles éclairent l'élaboration de pratiques et de politiques améliorées.

Format : sondage en ligne

Dates : du 28 octobre 2024 au 31 décembre 2024

Questions posées : voir le [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#)

Personnes consultées : tous et toutes les employé·es, dont ceux et celles en situation de handicap

Nombre total de répondant·es : 186 635 répondant·es pour le sondage de 2024

Nombre de répondant·es en situation de handicap : environ 29 385 personnes

Types de handicaps représentés :

- Trouble de la vision
- Trouble de l'audition
- Trouble de la parole ou de la communication
- Problème de mobilité
- Problème de flexibilité
- Problème de dextérité
- Problème de santé mentale
- Handicap sensoriel ou environnemental
- Problème de santé chronique
- Handicap lié à la douleur
- Trouble cognitif
- Trouble d'apprentissage
- Trouble de la mémoire
- Déficience développementale

Protégeons la santé mentale au travail

Ce sondage donne un aperçu des perceptions des employé·es, permettant aux organisations d'identifier les points forts et les domaines à améliorer. Il constitue un outil complet d'évaluation et de promotion de la santé et de la sécurité psychologiques au travail. Le sondage aborde des éléments liés à l'accessibilité, ce qui procure des données précieuses pour soutenir un environnement de travail plus inclusif et plus favorable.

Format : sondage en ligne

Dates : du 3 octobre 2023 au 10 novembre 2023

Questions posées : voir le sondage [Protégeons la santé mentale au travail](#)

Personnes consultées : tous et toutes les employé·es, dont ceux et celles en situation de handicap

Nombre total de répondant·es : plus de 2 000 répondant·es

Nombre de répondant·es en situation de handicap : [non précisé]

Types de handicaps représentés : [non précisé]

Consultations prévues par ECCC

En ce qui concerne son Plan sur l'accessibilité pour 2025–2027 :

- Le secrétariat a mené le troisième Sondage sur l'accessibilité d'ECCC au cours de l'été 2025.
- Si nécessaire, les directions générales peuvent s'adresser à des parties prenantes externes afin de recueillir de la rétroaction sur l'accessibilité des programmes et des services.
- Des consultations sont prévues pour les deux rapports d'étape en 2026 et en 2027, ainsi que pour l'élaboration de la troisième version mise à jour du plan en 2028.

Les informations recueillies lors des consultations sur l'accessibilité, y compris celles permettant de reconnaître, d'éliminer et de prévenir les obstacles, seront partagées, puis coordonnées par les directions générales d'ECCC.

Domaines visés à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

ECCC s'engage à offrir des services accessibles par défaut à tous et toutes les employé·es du Ministère et à la population canadienne qu'il sert.

ECCC atteindra ces objectifs grâce à la planification, à la consultation de toutes les parties prenantes. ECCC mettra en œuvre les cycles triennaux prévus par le *Règlement canadien sur l'accessibilité*. Ces cycles comprennent la production d'un Plan sur l'accessibilité et de deux rapports d'étape.

Pour cette première version mise à jour, qui vise la période allant de 2025 à 2027, ECCC s'est efforcé de définir des mesures plus mesurables. Le premier cycle triennal nous a permis de mieux comprendre l'état actuel de l'accessibilité au Ministère.

Nous utiliserons aussi la rétroaction et les données obtenues au moyen de sondages comme le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, le sondage Protégeons la santé mentale au travail et le Sondage sur l'accessibilité d'ECCC. ECCC se servira également de la rétroaction et des données contenues dans les rapports d'écarts d'équité en matière d'emploi. Ces informations nous aideront à adapter les plans, à ajouter des domaines d'intervention au besoin et à valider les mesures prioritaires.

Tous ces éléments aideront ECCC à mesurer les progrès réalisés par rapport aux mesures prévues. Ils nous aideront aussi à respecter les normes, à fixer de nouveaux objectifs et à produire des rapports d'étape annuels conséquents.

Dans les sections suivantes, nous présentons les domaines prioritaires et les obstacles associés à chacun d'entre eux. Nous décrivons également les mesures qu'ECCC prendra pour surmonter ces obstacles.

La culture

La culture de bienveillance d'ECCC est une approche visant à créer des conversations empreintes d'empathie, compatissantes et respectueuses dans l'ensemble de l'organisation. ECCC continuera à faire preuve de leadership en matière d'accessibilité par ses actions, sa planification, sa bienveillance et son soutien à ses employé·es, ses client·es et ses partenaires.

Nous avons reconnu les obstacles suivants :

- Les employé·es en situation de handicap craignent de déclarer leur handicap et de demander du soutien
- Il y a un manque de compréhension de ce qui peut être un handicap
- Il y a un manque de compréhension de ce qu'est l'accessibilité par défaut

Sous la responsabilité de la Direction générale des ressources humaines, ECCC améliore sa sensibilisation à l'accessibilité. ECCC prendra des mesures pour éliminer ces obstacles existants et pour prévenir de nouveaux obstacles :

- Mobiliser les employé·es au moyen de comités, de réseaux et de communications
- Promouvoir les outils et la formation liés à l'accessibilité au moyen de divers produits de communication
- Promouvoir des événements, des témoignages et de la formation en vue de sensibiliser aux enjeux liés au handicap
- Promouvoir l'accessibilité par défaut au Ministère
- Analyser les causes sous-jacentes de la crainte ou de l'hésitation à déclarer un handicap et à demander du soutien

L'emploi

ECCC s'engage à constituer et à maintenir en poste une main-d'œuvre talentueuse et qualifiée qui reflète la diversité des personnes qu'il sert. Notre objectif est d'améliorer le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des personnes en situation de handicap (manifeste ou non). Cela contribuera à préserver l'égalité des chances pour tous et toutes les employé·es afin qu'ils et elles puissent donner le meilleur d'eux-mêmes et d'elles-mêmes et réussir.

Nous avons reconnu les obstacles suivants :

- Les documents, les outils et les ressources d'emploi ne sont pas toujours dans un format accessible
- Les gestionnaires manquent de connaissances générales sur les handicaps, les mesures d'adaptation et l'accessibilité
- Les opportunités sont moindres pour les personnes en situation de handicap
- Certaines formations en ligne ne sont pas accessibles
- La directive sur le travail hybride augmente les enjeux liés à l'accessibilité

Sous la responsabilité de la Direction générale des ressources humaines, ECCC améliore l'accessibilité de l'emploi. ECCC prendra des mesures pour éliminer ces obstacles existants et pour prévenir de nouveaux obstacles :

- Poursuivre les efforts visant à attirer et à maintenir en poste des candidat·es en situation de handicap
- Réduire les obstacles dans le processus d'évaluation à l'embauche
- Soutenir le perfectionnement des employé·es en situation de handicap au moyen de formations, d'affectations, et autres opportunités de développement. Par exemple, offrir la formation en seconde langue officielle en priorité aux membres de groupes méritant l'équité, comme les personnes en situation de handicap
- Sensibiliser en faisant la promotion de formations sur l'incapacité et le mieux-être
- Promouvoir l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada
- Promouvoir l'utilisation du programme de mesures d'adaptation centralisé
- Réviser les cours en ligne internes afin d'améliorer leur accessibilité

L'environnement bâti

ECCC s'engage à améliorer l'accessibilité des installations d'ECCC. Nous avons reconnu les obstacles suivants :

- Certains bâtiments ne sont pas complètement accessibles
- L'accessibilité n'est pas suffisamment prise en considération lors de la conception des espaces de travail
- Les espaces de travail non assignés augmentent les enjeux liés à l'accessibilité et le besoin de demander des mesures d'adaptation individuelles

Sous la responsabilité de la Direction générale des services ministériels et des finances, ECCC améliore l'accessibilité de son environnement bâti. ECCC prendra des mesures pour éliminer ces obstacles existants et pour prévenir de nouveaux obstacles :

- Poursuivre l'évaluation de l'accessibilité de sites précis et intégrer des mesures correctives
- Intégrer les nouvelles données sur l'accessibilité dans la stratégie de gestion immobilière
- Trouver et mettre en place des solutions pour améliorer l'accessibilité des espaces de travail

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

ECCC s'engage à continuer à rendre les technologies de l'information et des communications utilisables par tous et toutes.

Nous avons reconnu les obstacles suivants :

- Le sous-titrage audio n'est pas disponible par défaut dans les vidéoconférences et les rencontres virtuelles internes
- Il est difficile d'obtenir des technologies adaptées
- Le format de l'intranet et des plateformes Web n'est pas toujours accessible
- Les fonctions d'accessibilité intégrées dans les logiciels ne sont pas aussi efficaces que d'autres technologies d'assistance

Sous la responsabilité de la Direction générale des services numériques, ECCC améliore l'accessibilité des technologies utilisées. ECCC prendra des mesures pour éliminer ces obstacles existants et pour prévenir de nouveaux obstacles :

- Activer les sous-titres en direct dans MS Teams
- Concevoir un portail libre-service centralisé pour les mesures d'adaptation
- Élaborer un processus simplifié pour l'accessibilité aux technologies adaptées
- Collaborer avec le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada à l'élaboration d'options et de plans de formation pour les techniciens de soutien TI d'ECCC
- Veiller à ce que les applications et plateformes à la disposition du public soient accessibles en répertoriant ces applications
- Vérifier l'accessibilité de tout le contenu de l'intranet
- Améliorer l'accessibilité des cartes pour les personnes atteintes de daltonisme ou d'anomalie de la vision des couleurs
- Continuer à ajouter des tableaux et des descriptions afin d'accroître l'accessibilité des éléments qui ne sont pas actuellement visés par les normes d'accessibilité des sites Web

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

ECCC s'engage à rendre l'information et les communications accessibles à tous et toutes.

Nous avons reconnu les obstacles suivants :

- Les documents ne sont pas tous rédigés en langage clair
- Le format des documents n'est pas toujours accessible
- Les réunions et les présentations ne sont pas toujours annoncées à l'avance et les documents ne sont pas toujours fournis à l'avance
- Les réunions et les événements ne sont pas entièrement accessibles
- Le contenu dans l'intranet et les plateformes Web n'est pas toujours accessible

Sous la responsabilité de la Direction générale des affaires publiques et des communications, ECCC améliore l'accessibilité de ses communications. ECCC prendra des mesures pour éliminer ces obstacles existants et pour prévenir de nouveaux obstacles :

- Désigner des personnes-ressources dans les directions générales pour le format des documents et le langage clair

- Continuer d'améliorer l'accessibilité des produits écrits au moyen de gabarits, de listes de contrôle, etc.
- Se doter de pratiques exemplaires pour l'organisation de réunions et d'événements accessibles
- Faire la promotion de pratiques de communication accessibles dans la planification et la réalisation d'événements internes

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

ECCC s'engage à rendre les biens, les services et les installations accessibles par défaut. ECCC s'engage à améliorer l'accessibilité des procédures d'appel d'offres et d'approvisionnement.

Nous avons reconnu les obstacles suivants :

- L'accessibilité n'est pas toujours prise en compte lors de l'achat de biens et de services
- Des délais surviennent lors de l'achat de technologies adaptées

Sous la responsabilité de la Direction générale des services ministériels et des finances, ECCC améliore l'accessibilité de son approvisionnement. ECCC prendra des mesures pour éliminer ces obstacles existants et pour prévenir de nouveaux obstacles :

- Continuer de chercher des façons d'améliorer la mise en œuvre des exigences en matière d'accessibilité dans le processus d'approvisionnement
- Soutenir et guider les gestionnaires dans prise en compte de l'accessibilité dans leurs exigences
- Renforcer et promouvoir la formation et la communication afin de sensibiliser davantage les gestionnaires à l'accessibilité en matière d'approvisionnement
- Créer un fonds centralisé pour l'approvisionnement relatif aux mesures d'adaptation

La conception et la prestation de programmes et de services

ECCC s'engage à outiller les employé·es à concevoir et à exécuter des programmes, des services et des politiques accessibles.

Nous avons reconnu les obstacles suivants :

- Les personnes en situation de handicap n'ont pas le sentiment d'être systématiquement incluses dans l'élaboration des services
- Les exigences en matière d'accessibilité ne sont pas prises en compte de manière uniforme dans l'élaboration des programmes, des services et des politiques

Sous la responsabilité de la Direction générale de la protection de l'environnement, ECCC améliore l'accessibilité de ses services et programmes. ECCC prendra des mesures pour éliminer ces obstacles existants et pour prévenir de nouveaux obstacles :

- Identifier tous les programmes et services à la disposition du public en créant un inventaire
- Examiner certains des principaux programmes et services afin d'identifier les améliorations à apporter en matière d'accessibilité
- Ajouter des considérations en matière d'accessibilité aux lignes directrices de consultation pour l'élaboration de la réglementation
- Appuyer la prise en compte des questions de genre et de diversité avec le soutien du Centre d'expertise sur l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus)
- Explorer les moyens d'accroître la rétroaction de la population canadienne au sujet de l'accessibilité

Le transport

ECCC n'offre pas de services de transport au public, mais nous utilisons tout de même divers véhicules à différents endroits.

Nous avons reconnu l'obstacle suivant :

- Il y a un manque de transport accessible dans ou entre les lieux de travail

Sous la responsabilité de la Direction générale des services ministériels et des finances, ECCC améliore l'accessibilité de son transport opérationnel. ECCC prendra des mesures pour éliminer cet obstacle existant et pour prévenir de nouveaux obstacles :

- Veiller à ce que les caractéristiques d'accessibilité soient prises en compte dans le processus de définition des exigences d'achat de véhicules, en particulier lorsque ceux-ci sont susceptibles de transporter des personnes en situation de handicap
- Veiller à ce que, lorsque les déplacements entre des bureaux d'ECCC situés dans une même zone métropolitaine sont payés par le Ministère, des options accessibles soient disponibles

Les exigences prévues au titre de la *Loi sur la radiodiffusion*

Le Service météorologique du Canada (SMC) fournit des prévisions météorologiques, des prévisions de l'état des glaces marines et autres prévisions environnementales. Il soutient les activités canadiennes de l'aviation et de navigation maritime ainsi que les opérations militaires canadiennes. Le SMC gère la diffusion de nos informations au moyen de divers mécanismes de diffusion. Il améliore la prestation de services par divers moyens. Il s'agit de la collecte régulière de commentaires de la part des client-es, de l'évaluation de leurs besoins et de partenariats stratégiques.

ECCC est la source nationale faisant autorité en matière d'alertes météorologiques, et ce, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Aucun obstacle n'a été reconnu. Sous la responsabilité du Service météorologique du Canada, ECCC améliore l'accessibilité de sa radiodiffusion. ECCC continuera de prendre des mesures

pour prévenir de nouveaux obstacles en suivant de près les commentaires. En plus de maintenir les services suivants :

- Diffuser des renseignements météorologiques afin de permettre aux Canadiens et Canadiennes, quel que soit leur handicap, de prendre des décisions éclairées en fonction de la météo
- Offrir une programmation accessible aux personnes en situation de handicap au sein du système canadien de radiodiffusion, à mesure que les ressources deviennent disponibles
- Contrôler et maintenir le réseau de diffusion. Répondre aux commentaires du public concernant tous les canaux de diffusion du SMC, y compris en cas de problèmes temporaires concernant l'accessibilité du site meteo.gc.ca

Conclusion

Le Plan sur l'accessibilité d'ECCC sert de cadre d'orientation pour toutes les directions générales du Ministère. Il établit les normes que nous nous efforçons d'atteindre. Il renforce notre engagement à éliminer et à prévenir les obstacles pour les personnes en situation de handicap. Par la mise en œuvre de ce plan obligatoire, ECCC entend montrer l'exemple pour ce qui est de créer un lieu de travail sans obstacles d'ici 2040. Ce faisant, il contribuera à un Canada plus accessible pour tous et toutes.

Depuis la publication du Plan sur l'accessibilité initial, nous avons recueilli de précieux commentaires sur les obstacles reconnus. Nous avons profité de l'occasion pour réfléchir aux enseignements tirés au cours des dernières années. Notre objectif est de relever la barre en améliorant les mesures normalisées déjà en place. Nous veillerons à ce que chaque direction générale aille dans le sens des efforts déployés pour réaliser des progrès significatifs. Nous mesurerons les progrès grâce à un outil interne de collecte de données. Cette approche nous permettra de mesurer notre progression et d'évaluer l'équité de nos pratiques.

L'accessibilité est une responsabilité partagée. À ECCC, nous insistons sur l'importance de comprendre l'impact d'un lieu de travail accessible. Grâce à l'éclairage des personnes en situation de handicap et aux expériences vécues par elles, nous visons à favoriser une plus grande sensibilisation aux enjeux d'accessibilité actuels dans l'ensemble du Ministère et une meilleure connaissance de ces derniers.