



Logement, Infrastructures
et Collectivités Canada

Housing, Infrastructure
and Communities Canada

Plan d'accessibilité de 2026-2028 de Logement, Infrastructures et Collectivités Canada

Décembre 2025

Canada

Avis concernant les droits d'auteur

Cette publication est disponible en ligne sur le site de Logement, Infrastructures et Collectivités Canada (LICC) et sur demande dans d'autres formats.

À moins d'indication contraire, l'information contenue dans cette publication peut être reproduite, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, sans frais et sans autre permission de LICC, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information produite, que LICC soit mentionné comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie faite en collaboration avec LICC ou avec son consentement.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans cette publication à des fins commerciales, veuillez envoyer un courriel à info@infcc.gc.ca.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre du Logement et de l'Infrastructure et ministre responsable de Développement économique Canada pour le Pacifique, 2025.

No. de catalogue T92-3F-PDF

ISSN 2819-6805

Also available in English under the title: Housing, Infrastructure and Communities Canada's Accessibility Plan for 2026-28

Table des matières

Plan d'accessibilité de 2026-2028 de Logement, Infrastructures et Collectivités Canada

.....	1
Renseignements généraux.....	4
Pour commander des formats substitués.....	4
Comment soumettre vos commentaires.....	4
Message du sous-ministre	5
Sommaire.....	6
Consultations.....	8
Consultations auprès de tous les employés.....	8
Consultations avec toutes les directions générales.....	19
Consultations avec les représentants syndicaux	22
Domaines décrits à l'article 5 de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	24
Emploi	24
Environnement bâti	32
Technologies de l'information et des communications (TIC)	36
Communications, autres que les TIC	40
Acquisition de biens, de services et d'installations.....	42
Conception et prestation de programmes et de services	43
Transport.....	45
Culture	47
Conclusion.....	49
Glossaire	50
Annexes.....	52
Annexe A : Faits saillants de 2025	52
Annexe B : Sondage auprès des employés	56
Annexe C : Questionnaire auprès des directions générales.....	73
Annexe D : Questionnaire auprès des représentants syndicaux.....	76

Renseignements généraux

Pour commander des formats substituts

Pour obtenir une copie du présent document dans un autre format (par exemple, en braille, en gros caractères ou en version audio), veuillez envoyer votre demande à :

Logement, Infrastructures et Collectivités Canada
Direction générale des communications
180, rue Kent, bureau 1100
Ottawa (Ontario) K1P 0B6

Ligne d'information nationale : 613-948-1148

Numéro sans frais : 1-877-250-7154

ATS : 1-800-465-7735

Courriel : info@infcc.gc.ca

Comment soumettre vos commentaires

Le Carrefour de l'accessibilité de Logement, Infrastructures et Collectivités Canada supervise la rétroaction fournie sur le plan d'accessibilité de 2026-2028 pour le compte du Ministère. Les commentaires sur le présent plan peuvent être envoyés à :

Logement, Infrastructures et Collectivités Canada
Gestionnaire, Carrefour de l'accessibilité
180, rue Kent, bureau 1100
Ottawa (Ontario) K1P 0B6

Ligne d'information nationale : 613-948-1148

Sans frais : 1-877-250-7154

ATS : 1-800-465-7735

Courriel : accessibility-accessibilite@infcc.gc.ca

Vous pouvez soumettre des commentaires de façon anonyme en remplissant le [Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#). Assurez-vous de ne pas indiquer votre nom ni tout autre renseignement personnel permettant de vous identifier (par exemple, votre adresse courriel ou votre numéro de téléphone). Vous pouvez aussi nous envoyer un courriel à l'adresse mentionnée ci-dessus. Vérifiez que votre adresse domiciliaire ne figure pas sur l'enveloppe.

Si vous avez demandé une réponse, nous vous la transmettrons par la méthode de communication que vous avez utilisée, sauf si votre rétroaction était anonyme. Nous répondrons dans les deux semaines suivant la réception de la rétroaction. Pour les questions plus complexes, ce délai pourrait être plus long. Dans ce cas, nous vous en informerons.

Message du sous-ministre

Ce deuxième plan d'accessibilité réitère notre engagement à créer un milieu de travail sécuritaire et sans obstacles où chaque employé se sent valorisé et respecté. Il met l'accent sur l'importance de mettre en place des mesures qui favorisent l'inclusion et qui soutiennent les employés partout au pays, y compris ceux qui ont des besoins en matière d'accessibilité.

Au cours des trois dernières années, LICC a fait des progrès significatifs pour reconnaître, éliminer et prévenir les obstacles auxquels les personnes en situation de handicap sont confrontées sur nos lieux de travail et au-delà. Nous avons parcouru un long chemin depuis la publication du premier plan d'accessibilité, mais notre travail est loin d'être terminé. Nous reconnaissons que pour rendre le Canada entièrement accessible d'ici 2040, il faudra un engagement soutenu, de la collaboration et des mesures proactives pour éliminer les obstacles.

Créer un lieu de travail accessible signifie également s'attaquer aux attitudes qui perpétuent la stigmatisation et l'exclusion. L'ajout d'un pilier sur la culture contribuera à créer un environnement où les employés en situation de handicap se sentent valorisés, soutenus et à l'abri de toute discrimination.

Le Plan reflète la voix de nos employés et décrit des mesures dans des domaines prioritaires. Il présente les points de vue des employés, y compris ceux qui ont des expériences vécues, et des partenaires qui nous ont fait part de leurs perspectives lors des consultations menées dans l'ensemble du Ministère.

Grâce au dialogue et à la mobilisation, nous avons acquis des connaissances sur les défis qui restent à relever et les possibilités qui s'offrent à nous. Ces conversations ont donné lieu à des mesures qui s'appuient sur nos efforts antérieurs, tout en préparant le terrain pour l'atteinte d'un Canada sans obstacles d'ici 2040.

Continuons à montrer l'exemple et à œuvrer pour un Canada où chacun peut participer pleinement et sur un pied d'égalité.

Paul Halucha
Sous-ministre
Logement, Infrastructures et Collectivités Canada

Sommaire

Le Plan d'accessibilité de 2026-2028 de LICC réitère notre engagement à bâtir une organisation sans obstacles qui reflète les valeurs d'inclusion, d'équité et de dignité pour tous. Guidé par la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), ce plan décrit nos priorités stratégiques et les mesures concrètes que nous prendrons pour reconnaître, éliminer et prévenir les obstacles dans nos politiques, nos produits, nos procédures, nos programmes, nos services et notre milieu de travail.

Cette approche repose sur le modèle social du handicap, qui affirme que le handicap n'est pas uniquement le résultat de l'état d'une personne, mais souvent le résultat d'obstacles systémiques et environnementaux. Elle souligne la responsabilité de l'organisation de reconnaître et d'éliminer de manière proactive ces obstacles et de favoriser un environnement où chacun peut participer pleinement et sur un pied d'égalité. Elle s'aligne également sur les principes du [Projet d'amélioration des mesures d'adaptation](#) du gouvernement du Canada, qui fait la promotion des services de premier ordre en matière de mesures d'adaptation reflétant le modèle social du handicap.

Au cours des trois prochaines années, nous intensifierons nos efforts dans les huit domaines prioritaires suivants :

- l'emploi
- l'environnement bâti
- les technologies de l'information et des communications (TIC)
- les communications, autres que les TIC
- l'acquisition de biens, de services et d'installations
- la conception et la prestation de programmes et de services
- le transport
- la culture

Alors que les sept premiers domaines prioritaires sont prescrits par la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), l'ajout de la « culture » reflète ce que nous avons entendu lors des consultations. Cet ajout nous permettra d'aborder plus directement les obstacles culturels et comportementaux, ce qui nous permettra ultimement de veiller à ce que les valeurs d'inclusion soient intégrées dans nos pratiques quotidiennes et nos prises de décision.

Voici les principales priorités stratégiques qui nécessiteront un effort collectif :

1. **Favoriser une culture de divulgation sécuritaire** en adoptant le modèle social du handicap et en faisant la promotion d'un leadership inclusif.
2. **Soutenir les employés tout au long du processus d'obtention de mesures d'adaptation avec dignité et respect**, en centralisant les demandes et en fournissant des conseils aux employés et aux gestionnaires, selon les besoins.

3. Mieux équiper les employés avec des outils et des ressources leur permettant d'appliquer une lentille d'accessibilité à tous les aspects de leur travail afin d'intégrer une approche « accessible par défaut » qui profitera non seulement aux employés, mais aussi aux personnes vivant au Canada.

Le Plan présente des indicateurs de rendement clairs et mesurables afin de mieux suivre les progrès et de rendre des comptes, en veillant à ce que les efforts en matière d'accessibilité conduisent à des améliorations significatives et durables.

L'élaboration du Plan repose en grande partie sur la collaboration. Le Carrefour de l'accessibilité a travaillé étroitement avec des partenaires clés, tels que les Champions de la diversité et de l'inclusion et le Réseau des personnes en situation de handicap et leurs alliés, afin de s'assurer que les voix des personnes en situation de handicap sont prises en compte dans le Plan.

Les programmes du Ministère sont de plus en plus accessibles et plus équitables, qu'il s'agisse de documents rédigés en langage clair, de formats de présentation flexibles, de critères de financement inclusifs ou de contrôles de l'accessibilité. Ces efforts permettent de s'assurer que les services répondent aux besoins des personnes vivant au Canada, en particulier celles issues de communautés mal desservies. Il ne s'agit pas seulement de se conformer à la loi, mais d'obtenir de meilleurs résultats pour tous.

Le Plan, qui s'appuie sur les bases établies au cours du cycle 2023-2025, intègre les leçons apprises, les commentaires formulés lors des consultations et les meilleures pratiques en constante évolution. Nous restons déterminés à collaborer de manière significative avec les employés en situation de handicap, dont les expériences de vie et les connaissances sont essentielles pour créer un environnement véritablement inclusif pour tous au Canada.

Ensemble, nous travaillons à la création d'un Canada où l'accessibilité est intégrée dès la conception et où chacun peut participer pleinement et sur un pied d'égalité.

Consultations

En vertu de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA) et de son règlement d'application, les organisations et les ministères sous réglementation fédérale doivent consulter les personnes en situation de handicap lors de l'élaboration de leurs plans d'accessibilité. Ces plans doivent également décrire le processus de consultation.

Bien que LICC consulte régulièrement ses employés en situation de handicap, des consultations à l'échelle du Ministère ont eu lieu de février à mars 2025.

Les objectifs de ces consultations étaient les suivants :

- Respecter l'obligation légale de consulter les personnes en situation de handicap.
- Identifier au moins un obstacle à l'accessibilité et une solution dans chacun des sept domaines prioritaires de la *Loi*.
- Travailler avec des partenaires clés pour définir des résultats clairs et des moyens de mesurer les progrès.

Le Ministère a consulté trois groupes cibles afin d'obtenir des informations selon différents angles :

1. Tous les employés — pour comprendre les expériences individuelles en ce qui a trait aux obstacles et aux solutions.
2. Toutes les directions générales — afin de repérer les obstacles et de trouver des solutions au niveau organisationnel.
3. Les syndicats représentant les employés de LICC — afin d'obtenir leur point de vue sur les obstacles systémiques et les solutions possibles.

Les commentaires de tous les groupes ont contribué à l'élaboration de ce plan d'accessibilité.

La section suivante explique comment les consultations ont été menées.

Consultations auprès de tous les employés

Un sondage sur l'accessibilité a été mené à l'échelle du Ministère du 10 février au 14 mars 2025 (voir l'annexe B).

Le sondage a permis de recueillir des données quantitatives et qualitatives (jusqu'à 59 questions à choix multiples et 25 questions ouvertes, selon les réponses). Plus de 700 commentaires écrits ont été reçus.

Des séances d'information bilingues ont été organisées à l'intention des employés afin d'expliquer l'objectif, la portée et la structure du sondage. Ces séances ont été l'occasion de répondre à toutes les questions ou préoccupations et d'expliquer comment les résultats du sondage contribueraient à l'élaboration du plan.

Nous avons collaboré avec le Réseau des personnes en situation de handicap et leurs alliés de LICC pour nous assurer que les personnes en situation de handicap sont activement mobilisées à chaque étape de l'élaboration du plan. Leurs commentaires lors du processus de consultation et de la rédaction du plan ont contribué à définir une approche accessible et inclusive, nous aidant ainsi à mieux représenter les grandes priorités et les perspectives clés. Cette collaboration reflète notre engagement à créer un environnement inclusif où tous les employés se sentent écoutés et représentés.

Le sondage a été hébergé sur Microsoft Forms. Les employés ont pu participer sous différentes formes, notamment :

- en personne
- par courriel
- lors de discussions individuelles
- en utilisant d'autres formats alternatifs, sur demande.

Afin d'encourager les réponses ouvertes, de nombreuses questions comprenaient une option « Autre » permettant aux répondants de formuler leurs propres idées et préoccupations. Ils avaient également la possibilité de répondre au sondage dans la langue officielle de leur choix, et les commentaires ont été recueillis de manière anonyme sur Microsoft Forms afin d'en garantir la confidentialité.

Le sondage a fait l'objet d'une vaste promotion au sein du Ministère par l'entremise :

- des messages du sous-ministre et des champions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à l'intention du personnel
- d'articles dans le bulletin des employés
- de l'intranet
- du contenu numérique.

Grâce à ces efforts, 269 employés au total ont répondu au sondage (soit 14,5 % des employés de LICC), dont 90 employés en situation de handicap et 78 gestionnaires.

La section suivante présente les résultats du sondage.

Définitions

Dans un souci de clarté et de concision, les termes suivants sont utilisés pour désigner des groupes spécifiques de répondants :

- **Employés** : ensemble des répondants.
- **Employés en situation de handicap** : répondants qui se sont identifiés comme tels dans le sondage.
- **Employés sans handicap** : répondants ayant indiqué ne pas avoir de handicap dans le sondage.

- **Gestionnaires** : répondants ayant indiqué qu'ils supervisent ou gèrent des employés.
- **Employés de niveau opérationnel** : répondants ayant indiqué ne pas superviser ou gérer d'employés.

Obstacles généraux en matière d'accessibilité

- Au cours des 12 derniers mois, 28 % des employés de LICC ont été confrontés à des obstacles en matière d'accessibilité.
- Les trois types de handicaps les plus fréquents chez les employés en situation de handicap sont invisibles : handicaps liés à la santé mentale (53 %), neurodivergence (46 %), handicaps sensoriels ou environnementaux (36 %). De nombreux employés ont déclaré vivre avec plus d'un handicap.
- Les employés en situation de handicap sont trois fois plus susceptibles de rencontrer des obstacles à l'accessibilité que les employés sans handicap (51 % contre 16 %).
- Vingt-trois pour cent (23 %) des employés ont indiqué que l'accessibilité à LICC avait augmenté, 22 % ont déclaré qu'elle était restée inchangée et 9 % ont déclaré qu'elle avait diminué.

Emploi

Mesures d'adaptation — Demandes

- Au cours des 12 derniers mois, 30 % des employés de LICC ont demandé des mesures d'adaptation liées à l'accessibilité. Un employé en situation de handicap sur deux a besoin de mesures d'adaptation.
- Un employé sans handicap sur quatre a demandé une mesure d'adaptation liée à l'accessibilité au cours des 12 derniers mois.
- Soixante-quatre pour cent (64 %) des gestionnaires qui ont des employés en situation de handicap ont demandé une mesure d'adaptation liée à l'accessibilité au nom de leurs employés en situation de handicap.
- Les gestionnaires qui ne sont pas en situation de handicap sont plus susceptibles de demander des mesures d'adaptation au nom de leurs employés en situation de handicap que les gestionnaires qui sont eux-mêmes en situation de handicap.
- Les demandes de mesures d'adaptation des employés concernent principalement l'environnement de travail (43 %).

Mesures d'adaptation — Satisfaction

- Soixante-deux pour cent (62 %) des employés ont obtenu des mesures d'adaptation avec succès. Cependant, les employés sans handicap sont plus susceptibles d'obtenir des mesures d'adaptation avec succès que les employés en situation de handicap (70 % contre 55 %).
- Les employés en situation de handicap se déclarent généralement moins satisfaits du processus d'adaptation que ceux qui ne sont pas en situation de handicap. Le sondage révèle que les employés en situation de handicap sont moins susceptibles d'être « très satisfaits » du processus d'adaptation que ceux qui ne sont pas en situation de handicap (18 % contre 37 %). Ils sont également plus susceptibles que leurs collègues sans handicap d'être très insatisfaits du processus (18 % contre 7 %).
- Les employés en situation de handicap décrivent le processus d'adaptation comme étant strict, humiliant et intrusif (par exemple, les documents médicaux nécessaires pour prouver les limitations fonctionnelles). Ils indiquent également que le processus est long et peu clair. Ils ne savent pas qui contacter ni quel type de mesures peuvent leur être proposées.
- Les gestionnaires ont tendance à se dire « très satisfaits », mais le nombre de gestionnaires « très insatisfaits » n'est pas négligeable, ce qui laisse entrevoir une expérience polarisée par rapport aux employés de niveau opérationnel.

Avancement professionnel

- Dix-huit pour cent (18 %) des employés en situation de handicap ont indiqué avoir rencontré des obstacles nuisant à leur promotion ou à leur avancement professionnel au sein de LICC au cours des 12 derniers mois.
- Ils ont signalé une absence de possibilités de promotion à l'interne et des options de formation insuffisantes.
- Ils indiquent également que leur handicap nuit souvent à l'apprentissage d'une deuxième langue, ce qui les empêche d'obtenir des postes bilingues et rend la formation linguistique virtuelle plus difficile.

Changements au niveau de la direction

- Dix pour cent (10 %) des employés en situation de handicap, principalement des gestionnaires, ont rencontré des obstacles à l'accessibilité à la suite d'un changement au niveau de la direction (par exemple, un nouveau gestionnaire ou directeur).

Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du Gouvernement du Canada (GC)

- Les employés en situation de handicap et les gestionnaires connaissent mieux le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC que les autres employés.
- Environ 60 % des employés ne connaissaient pas le Passeport.
- Six pour cent (6 %) des employés en situation de handicap ont indiqué avoir eu recours au Passeport au cours de leur carrière.
- Les employés en situation de handicap qui n'ont pas rempli le Passeport au cours de leur carrière ont déclaré que leur gestionnaire n'était pas au courant de leur handicap (19 %). Cependant, 4 % pensaient que leur gestionnaire ne les soutiendrait pas dans cette démarche.

Intégration

- La majorité des employés en situation de handicap (69 %) n'ont pas rencontré d'obstacles à l'accessibilité lors de leur intégration à LICC. Cependant, les gestionnaires en situation de handicap sont plus susceptibles que les employés en situation de handicap de niveau opérationnel de rencontrer des obstacles à l'accessibilité lors de leur intégration (17 % contre 7 %). Ils signalent que la pertinence de leurs mesures d'adaptation existantes est parfois remise en question.

Auto-identification dans MesRHGC

- Dans l'ensemble, 37 % des employés en situation de handicap ont déclaré s'être auto-identifiés comme tels dans MesRHGC.
- Parmi les employés en situation de handicap, les gestionnaires sont deux fois plus susceptibles de s'identifier comme tels dans MesRHGC que les employés de niveau opérationnel (61 % contre 31 %).

Dotation et évaluation

- Trente pour cent (30 %) des employés en situation de handicap ont participé à un processus de dotation de LICC au cours des 12 derniers mois, et 15 % d'entre eux (en particulier les gestionnaires) ont rencontré des obstacles.
- L'obstacle le plus fréquemment signalé par les employés en situation de handicap est le manque de temps lors des évaluations écrites. Certains employés ont indiqué que leurs médicaments provoquaient des troubles cognitifs, des pertes de mémoire et un ralentissement des fonctions cognitives.

- Les gestionnaires en situation de handicap sont plus susceptibles d'avoir des employés en situation de handicap dans leurs équipes que les gestionnaires sans handicap. En effet, 56 % des gestionnaires en situation de handicap ont eu un employé en situation de handicap dans leur équipe au cours des 12 derniers mois, contre 30 % des gestionnaires sans handicap.

Environnement bâti

Entrées et sorties

- Dix-huit pour cent (18 %) des employés en situation de handicap sont insatisfaits ou très insatisfaits des entrées et sorties de leur bureau actuel à LICC. Certains signalent avoir rencontré des obstacles liés au lecteur de carte dans l'ascenseur et à la porte tournante au 180, rue Kent, à Ottawa.

Procédures d'évacuation

- Six pour cent (6 %) des employés en situation de handicap sont insatisfaits ou très insatisfaits des procédures d'évacuation du bâtiment. Certains employés soulignent l'absence de signalisation accessible en ce qui concerne les plans d'évacuation.

Plans d'étage

- Dix-huit pour cent (18 %) des employés en situation de handicap sont insatisfaits ou très insatisfaits des plans d'étage de leur bureau à LICC.

Réunions et événements en personne

- Quatorze pour cent (14 %) des employés en situation de handicap sont insatisfaits ou très insatisfaits de l'accessibilité des réunions et événements en personne à LICC.
- Les principaux obstacles aux réunions et événements en personne sont liés aux salles de conférence (par exemple, leur taille, leur disponibilité, leur configuration).
- Les odeurs sur le lieu de travail ont également des effets négatifs sur la santé, la participation et la productivité de certains employés.
- Parmi les employés en situation de handicap, les employés de niveau opérationnel affichent un niveau de satisfaction plus élevé que les gestionnaires.

Éclairage

- Trente pour cent (30 %) des employés en situation de handicap sont insatisfaits ou très insatisfaits de l'éclairage de leur bureau actuel à LICC.

- Les employés en situation de handicap signalent des obstacles liés aux gradateurs et à l'éclairage fluorescent, qui peuvent provoquer des maux de tête ou des migraines et nuire à leur concentration, les empêchant de travailler à leur plein potentiel.

Bruit

- Trente-neuf pour cent (39 %) des employés en situation de handicap sont insatisfaits ou très insatisfaits du niveau de bruit dans leur bureau actuel à LICC.
- L'obstacle le plus souvent signalé est lié au bruit de fond dans l'espace de travail. Pour certains, le bruit peut provoquer une surstimulation, déclencher des réactions et aggraver les symptômes d'anxiété et de dépression.

Technologie en libre-service

- Vingt pour cent (20 %) des employés en situation de handicap sont insatisfaits ou très insatisfaits de l'accessibilité des technologies en libre-service (par exemple, les salles de conférence, l'équipement de vidéoconférence, les imprimantes) dans leur bureau actuel à LICC.
- Les obstacles les plus fréquemment signalés sont liés à des problèmes techniques et à la complexité des technologies utilisées dans les salles de conférence, en particulier les écrans et les moniteurs, qui peuvent être difficiles à voir et déclencher des migraines.

Signalisation et affichage

- Sept pour cent (7 %) des employés en situation de handicap sont insatisfaits de l'accessibilité de la signalisation et de l'affichage (par exemple, la signalisation des sorties et des escaliers) dans leur bureau actuel.

Toilettes

- Dix-sept pour cent (17 %) des employés en situation de handicap sont insatisfaits ou très insatisfaits de l'accessibilité des toilettes dans leur bureau actuel de LICC.
- Les employés signalent que certaines portes des toilettes du 180, rue Kent, à Ottawa, ne sont pas accessibles, ce qui les rend difficiles à ouvrir pour les employés à mobilité et flexibilité réduites.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Technologies d'assistance

- Vingt et un pour cent (21 %) des employés en situation de handicap ont déclaré utiliser des technologies d'assistance (par exemple, des lecteurs d'écran, des logiciels de reconnaissance vocale, des loupes, d'autres logiciels spécialisés, le sous-titrage, la transcription).

Salles de conférence

- Quinze pour cent (15 %) des employés rencontrent des obstacles dans l'utilisation des salles de conférence. Les employés en situation de handicap sont plus susceptibles que les employés sans handicap de rencontrer ces types d'obstacles (21 % contre 12 %).
- Les employés signalent que certains microphones ne captent pas bien le son et que les caméras sont trop éloignées des participants, en particulier dans la salle de conférence 12-100 située au 180, rue Kent, à Ottawa.
- Les employés ayant une déficience visuelle ou auditive qui dépendent des réactions faciales ou qui lisent sur les lèvres peuvent ne pas décoder des informations importantes lorsque les participants ne se connectent pas à la réunion à l'aide de leur propre tablette.
- Les employés travaillant dans les bureaux régionaux (Montréal, Vancouver, Halifax) sont deux à trois fois plus susceptibles de rencontrer des obstacles lors de l'utilisation des salles de conférence que les employés travaillant dans la région de la capitale nationale. Les employés ont souligné les différentes technologies utilisées dans les salles de conférence et l'absence d'un système de réservation (par exemple, dans les bâtiments de Services publics et Approvisionnement Canada).

Plateformes et outils numériques

- Douze pour cent (12 %) des employés en situation de handicap sont insatisfaits ou très insatisfaits de l'accessibilité des plateformes et des outils numériques à LICC (par exemple, l'intranet, l'application Tango, MS Teams, les formulaires, les tableaux de bord).
- Les employés en situation de handicap signalent que certaines plateformes et certains outils numériques ne sont pas accessibles, efficaces ou conviviaux. Par exemple, certains employés ne savent pas comment se connecter à Tango ou annuler une réservation dans cette application. Cela devient particulièrement problématique lorsqu'un employé en situation de handicap partage un espace attribué avec un autre employé.

Réunions virtuelles

- Dans l'ensemble, un employé sur 10 rencontre des obstacles lors de sa participation à des réunions virtuelles.
- Les gestionnaires rencontrent plus d'obstacles lors des réunions virtuelles que les employés de niveau opérationnel (15 % contre 9 %).
- Les employés en situation de handicap sont nettement plus susceptibles de rencontrer des obstacles lors des réunions virtuelles que les employés sans handicap.
- En fait, 19 % des employés en situation de handicap (en particulier les gestionnaires) sont insatisfaits ou très insatisfaits de l'accessibilité des réunions et événements virtuels à LICC.
- Les obstacles les plus fréquemment signalés sont liés à la technologie dans les salles de conférence, en particulier les microphones et la qualité du son, les caméras et les écrans, comme mentionné dans la section « Salles de conférence ».

Communications autres que les TIC

Sensibilisation aux initiatives en matière d'accessibilité

- Treize pour cent (13 %) des employés en situation de handicap connaissent le groupe des testeurs d'accessibilité de LICC et 25 % le Réseau des personnes en situation de handicap et leurs alliés de LICC.
- Vingt pour cent (20 %) des employés en situation de handicap connaissent les services et ressources du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada. Environ 45 % d'entre eux ont assisté à une séance d'information au cours des 12 derniers mois.
- Parmi les employés en situation de handicap, les gestionnaires sont deux fois plus susceptibles de connaître ces services et ressources que les employés de niveau opérationnel (39 % contre 15 %).

Méthode préférée pour recevoir de l'information

- Trente-cinq pour cent (35 %) des employés aimeraient recevoir plus d'information sur l'accessibilité, tandis que 53 % ont indiqué que LICC diffusait déjà suffisamment d'information. Les 12 % restants ne sont pas intéressés.
- Parmi ceux qui souhaiteraient recevoir davantage d'information sur l'accessibilité, la plupart préfèrent les ressources d'apprentissage, les événements d'apprentissage spécialisés et les formations obligatoires.

- Les employés en situation de handicap sont plus intéressés à recevoir des renseignements supplémentaires sur l'accessibilité (48 % contre 27 % des employés sans handicap). Ils préfèrent recevoir cette information par l'entremise de ressources d'apprentissage, d'événements spécialisés et d'articles dans le bulletin des employés.
- Les gestionnaires se montrent plus intéressés à recevoir des informations supplémentaires sur l'accessibilité que les employés de niveau opérationnel (40 % contre 32 %). Les ressources d'apprentissage constituent leur véhicule préféré à cet égard.
- Les messages du Ministère visant à recevoir de l'information sur l'accessibilité sont plus populaires auprès des gestionnaires que des employés de niveau opérationnel.
- Tous les employés s'accordent à dire que l'option la moins populaire pour recevoir de l'information sur l'accessibilité, parmi les choix proposés, est l'encadrement individuel.

Contenu écrit ou visuel

- Vingt-sept pour cent (27 %) des employés rencontrent des obstacles au moment d'accéder à un ou plusieurs types de contenu écrit ou visuel. Les petits caractères, le faible contraste des couleurs et les vidéos sans sous-titres ou transcriptions sont les types de contenu qui créent le plus d'obstacles.
- Les employés en situation de handicap sont deux fois plus susceptibles que les employés sans handicap de rencontrer des obstacles au moment d'accéder à un ou plusieurs types de contenu écrit ou visuel (43 % contre 19 %). Les trois principaux types de contenu écrit ou visuel qui leur posent problème sont les petits caractères, les vidéos sans sous-titres ni transcriptions et le faible contraste des couleurs.
- Les images ou les graphiques sans texte alternatif posent problème à environ 2 % de l'ensemble des employés.
- Environ 55 % des employés bénéficieraient d'un plus grand nombre d'aides visuelles (par exemple, les infographies, les diagrammes) dans les communications.
- Le fait que les employés aient ou non un handicap ne semble pas avoir d'incidence sur leur appréciation des aides visuelles dans les communications.

Transport

- Une proportion similaire d'employés en situation de handicap se rend principalement au bureau en voiture ou en transports en commun.
- Dix-neuf pour cent (19 %) de ceux qui se rendent au travail en voiture ont indiqué que le nombre limité de places de stationnement accessibles constituait un obstacle.
- Une grande majorité des employés en situation de handicap travaillant dans un bureau régional de Montréal utilisaient principalement les transports en commun pour se rendre au travail (86 %), tandis que d'autres marchaient (14 %).

Culture

Obstacles comportementaux

- Dans l'ensemble, 29 % des employés en situation de handicap ont déclaré avoir été confrontés à un obstacle comportemental lié à leur handicap au sein de LICC.
- Parmi les employés en situation de handicap, les gestionnaires sont plus nombreux à rencontrer des obstacles liés aux comportements que les employés de niveau opérationnel (56 % contre 22 %).
- Les obstacles comportementaux peuvent se manifester par des commentaires désobligeants ou un manque de compréhension. Certains employés en situation de handicap rapportent que leurs capacités sont remises en question, qu'ils sont critiqués ou réprimandés pour des choses qui sont attribuables à leur handicap, et qu'ils se sentent sous pression pour accomplir leurs tâches. Cela leur donne l'impression que leur bien-être n'est pas une priorité pour la haute direction.

Divulguer un handicap à la direction

- Si 44 % des employés en situation de handicap ont discuté de leur handicap ou des obstacles qu'ils rencontrent au travail avec leur gestionnaire actuel, 56 % ne l'ont pas fait.
- Trente et un pour cent (31 %) des employés en situation de handicap ne se sentent pas à l'aise pour parler à leur gestionnaire de leur handicap ou des obstacles qu'ils rencontrent. Ils ont le sentiment que s'ils le faisaient, ils seraient traités différemment et n'auraient pas les mêmes possibilités de promotion. Ils estiment également que la direction n'est pas équipée pour accompagner les employés en situation de handicap. Par conséquent, les employés en situation de handicap qui pourraient bénéficier de mesures d'adaptation ne disposent pas des outils nécessaires pour être plus productifs dans leur travail.

- Parmi les employés en situation de handicap, les gestionnaires ont tendance à se sentir plus à l'aise que les employés de niveau opérationnel pour discuter de leur handicap ou des obstacles qu'ils rencontrent avec leur supérieur actuel.

Consultations avec toutes les directions générales

Afin de garantir une approche globale et coordonnée, toutes les directions générales du Ministère ont été invitées à participer aux consultations en remplissant un formulaire (voir l'annexe C). Chaque direction générale a reçu un questionnaire contenant des questions ciblées sur la manière dont l'accessibilité est intégrée dans ses programmes, ses politiques et ses services.

À l'issue de cette tâche initiale, nous avons mené une série de suivis auprès des directions générales afin d'obtenir des renseignements supplémentaires et des précisions lorsque cela était nécessaire. Nous avons analysé les réponses afin de cerner les lacunes dans chaque direction générale, et d'y remédier. Ce processus continu a permis de maintenir la cohérence et l'uniformité des consultations.

Le résumé suivant présente les principales conclusions des consultations menées auprès des directions générales. Il reflète leurs commentaires collectifs, leurs pratiques communes en matière d'accessibilité, les obstacles récurrents et les possibilités d'amélioration.

Composer avec divers cadres d'accessibilité

Les exigences en matière d'accessibilité n'émanent pas toutes d'une seule source. Elles sont plutôt intégrées dans un large éventail d'instruments législatifs, stratégiques et techniques.

Il s'agit notamment de cadres fondamentaux tels que la [*Loi canadienne sur l'accessibilité*](#), ainsi que d'obligations plus vastes établies dans la Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, le *Règlement sur l'accès à l'information*, le *Code canadien du travail* et diverses conventions collectives.

Les directives du Conseil national mixte, les politiques du Secrétariat du Conseil du Trésor sur la rémunération et les avantages sociaux, les normes numériques telles que les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) et les exigences techniques telles que le code du bâtiment ajoutent à la complexité.

De plus, les obligations en matière d'accessibilité sont de plus en plus intégrées dans les contrats et les accords de financement, ce qui nécessite une coordination minutieuse pour en garantir la conformité et la cohérence. Ce contexte diversifié et en constante évolution fait en sorte qu'il est plus difficile de mettre en œuvre une approche unifiée et simplifiée de l'accessibilité dans l'ensemble du Ministère.

Créer des contenus accessibles

De manière générale, les directions générales n'ont pas encore procédé à une évaluation de l'accessibilité de leurs procédures, politiques, produits, services ou programmes afin de s'assurer qu'ils sont exempts d'obstacles. Elles en sont à des stades divers de l'intégration de l'accessibilité dans leurs opérations.

Toutefois, la plupart des directions générales ont pris des mesures essentielles pour s'assurer que le contenu qu'elles élaborent respecte les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité. Par exemple :

- Vérifier le contraste des couleurs
- Utiliser des styles de police (sans empattement) et des tailles (12 ou plus pour le texte et 18 ou plus pour les diapositives PowerPoint) appropriés
- Utiliser des textes alternatifs descriptifs pour les éléments visuels
- Supprimer l'italique, sauf pour les lois
- Indiquer correctement les titres
- Indiquer correctement les liens hypertextes dans le texte
- Ajouter des légendes aux vidéos
- Utiliser un langage simple
- Diffuser les transcriptions complètes après une réunion
- Tester les documents à l'aide de la fonction « Lire à haute voix »
- Éviter le format PDF
- Utiliser des modèles uniformisés à l'échelle du Ministère
- Suivre les directives WCAG
- Utiliser PowerPoint Live pendant les réunions
- Utiliser le vérificateur d'accessibilité Microsoft

Recourir à une conception axée sur l'accessibilité

Certaines directions générales ont adopté une approche plus globale en intégrant l'accessibilité dans la conception et la prestation de leurs programmes, politiques et services. Voici quelques exemples de ces pratiques plus avancées :

- Appliquer une perspective ACS Plus à l'élaboration des politiques et des programmes.
- Intégrer l'accessibilité aux critères d'évaluation des projets et aux accords de financement.
- Soutenir les clients et les employés grâce à des modes de service inclusifs, des mesures d'adaptation sur le lieu de travail et des mécanismes de rétroaction.
- Promouvoir une communication inclusive par l'entremise de procédures internes et d'initiatives sociales.
- Promouvoir l'amélioration continue par la formation, la consultation des réseaux d'employés et la collecte de données sur les populations cibles.

Ces efforts reflètent l'engagement croissant du Ministère en faveur de l'accessibilité en tant que principe fondamental de la prestation de services inclusifs et de la culture du milieu de travail.

Recueillir des commentaires sur l'accessibilité

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) encourage la création de mécanismes de rétroaction afin d'améliorer continuellement les programmes, les services et la culture en milieu de travail. Certaines directions générales de LICC recueillent les commentaires des employés et des parties prenantes externes par l'entremise de divers mécanismes formels et informels, tels que :

- les sondages
- les formulaires de rétroaction
- les plaintes officielles
- les formulaires de commentaires des clients
- les formulaires destinés aux bénéficiaires de financement
- les tickets informatiques.

Recueillir de l'information et des données sur l'accessibilité

LICC assure le suivi et rend compte des réalisations du Ministère en matière d'accessibilité au moyen des plans et des rapports d'accessibilité exigés en vertu de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et d'autres mécanismes de production de rapports sur le rendement et les programmes.

Certaines directions générales recueillent et analysent également diverses données relatives à l'accessibilité, à l'équité et à la diversité (par exemple, les données sur l'équité en matière d'emploi, les données provenant des bénéficiaires de financement).

Soutien supplémentaire du Carrefour de l'accessibilité

Le Carrefour de l'accessibilité joue un rôle clé dans le soutien aux employés en faisant la promotion de pratiques inclusives et en éliminant les obstacles au sein du Ministère.

Les directions générales ont indiqué qu'elles auraient besoin d'une formation supplémentaire sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, l'accessibilité du contenu, les communications, le changement de culture et les obligations légales de LICC. Plus précisément, elles aimeraient en savoir plus sur :

- les mesures d'adaptation qui peuvent être offertes aux employés
- le contenu et mise en forme accessibles de la suite Microsoft
- le contenu accessible pour les écrans numériques et les fenêtres sur la page principale d'intranet
- les meilleures pratiques en matière de technologies de l'information et des communications (TIC) et de communications autres que les TIC
- la culture de « l'accessibilité par défaut » au travail

- les obligations légales de LICC d'éliminer les obstacles à l'accessibilité pour les employés et les bénéficiaires des programmes et services
- les priorités conflictuelles entre les exigences en matière d'accessibilité et les fonds disponibles
- les exigences relatives aux produits et services internes et externes.

Les employés ont également suggéré les mesures suivantes pour mieux intégrer l'accessibilité dans les pratiques ministérielles :

- organiser des dîners-causeries interactifs,
- fournir des mises à jour périodiques sur les nouvelles mesures élaborées ou mises en œuvre
- inclure le Carrefour de l'accessibilité dans les groupes de travail ministériels
- collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada pour adapter les modèles et les formulaires de paie afin d'éliminer les obstacles
- veiller à ce que les modèles ministériels (par exemple, l'Unité de la correspondance de la haute direction) respectent les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité
- demander que les attributions de tâches aux bureaux du sous-ministre/sous-ministre adjoint et au bureau du directeur général fassent référence aux meilleures pratiques en matière d'accessibilité (par exemple, la taille de la police, le texte alternatif, la lisibilité)
- assurer la liaison avec les autres ministères (par exemple, Secrétariat du Conseil du Trésor, Services partagés Canada) afin de promouvoir l'amélioration de l'accessibilité des outils Microsoft 365.

Consultations avec les représentants syndicaux

Afin de recueillir différents points de vue sur les obstacles à l'accessibilité et les solutions possibles, nous avons mené un sondage en 10 questions (voir l'annexe D) auprès des quatre syndicats représentant les employés de LICC : l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP), l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et l'Association canadienne des agents financiers (ACAF). Les syndicats entendent des commentaires qui ne sont pas toujours diffusés à l'interne, notamment par crainte de représailles.

L'ACEP a souligné ses préoccupations quant au fait que le processus d'adaptation repose trop fortement sur la documentation médicale, en particulier pour les demandes de télétravail. Cette insistance sur la preuve du handicap donne lieu à des visites médicales répétées et retarde la prise en compte des besoins des employés, qui ont le sentiment que l'obligation d'être présent au bureau prime sur l'élimination des obstacles. Le syndicat a fait savoir que la position de LICC de ne pas fournir de mesures d'adaptation pour les limitations fonctionnelles liées au trajet domicile-travail est déraisonnable et arbitraire.

Le syndicat souligne également certaines bonnes pratiques adoptées au sein de LICC. Par exemple, l'approbation des mesures d'adaptation pour le travail à distance à court terme transmise aux gestionnaires et l'expérience positive des employés qui demandent des équipements ergonomiques et des mesures d'adaptation au bureau.

L'ACEP indique que les processus informels qui favorisent l'octroi de mesures d'adaptation sont plus efficaces et efficients pour le lieu de travail, soutiennent mieux les employés, améliorent la confiance et le moral, et évitent des griefs et des litiges qui font perdre du temps. Le syndicat recommande une plus grande souplesse pour les mesures d'adaptation temporaires et un processus d'approvisionnement plus proactif et réactif.

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

Emploi

Objectif 1 : Améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des employés en situation de handicap.

LICC continue de réaliser des progrès significatifs dans la promotion d'un milieu de travail inclusif. Au 30 septembre 2025, les employés en situation de handicap représentaient 9,1 %¹ de l'effectif du Ministère², contre 8,4 % en septembre 2024, 7,1 % en septembre 2023 et 6,5 % en décembre 2022. Cette tendance à la hausse reflète notre engagement soutenu en faveur de l'accessibilité et de l'équité en matière d'emploi.

Le Ministère est fier de plusieurs initiatives clés qui ont contribué à ces progrès :

- **Recrutement et représentation** : Le Ministère poursuit ses efforts de sensibilisation ciblés, ses pratiques d'embauche inclusives et sa collaboration avec des réseaux axés sur l'accessibilité afin d'attirer et de retenir des employés en situation de handicap.
- **Mobilité professionnelle** : Le Ministère reconnaît l'importance des possibilités d'apprentissage et de la mobilité professionnelle pour les personnes en situation de handicap. Des efforts sont en cours pour éliminer les obstacles tels que les possibilités limitées d'avancement et pour veiller à ce que les employés en situation de handicap soient appuyés afin de réaliser leur plein potentiel.
- **Soutien centralisé en matière d'obtention de mesures d'adaptation** : le Carrefour de l'accessibilité sert désormais de premier point de contact pour les demandes de mesures d'adaptation, offrant des conseils et des ressources aux employés et aux gestionnaires. D'après le sondage mené par LICC auprès des employés, ceux-ci se sentent plus respectés et plus à l'aise lorsqu'ils demandent des mesures d'adaptation ou discutent de leur handicap, et sont satisfaits du nouveau processus d'évaluation ergonomique, qu'ils décrivent comme utile et bienveillant. De plus amples informations sur ce changement récent seront fournies dans les prochains rapports d'étape.

Malgré ces efforts, les consultations ont révélé plusieurs obstacles qui doivent encore être surmontés, notamment en ce qui concerne les modalités de travail flexibles.

¹ Selon les données de LICC sur l'équité en matière d'emploi, qui comprennent les employés permanents et nommés pour une période indéterminée, y compris les employés en détachement ou faisant l'objet d'un échange.

² Au 30 septembre 2025, le ministère comptait 1 889 employés.

Obstacle 1 : Le processus d'obtention de mesures d'adaptation est perçu comme strict, intrusif et manquant involontairement de respect envers les employés en situation de handicap.

Impact : certains employés en situation de handicap peuvent se sentir délaissés, stressés, intimidés et humiliés ; certains quittent le Ministère.

Mesure : centraliser le processus d'obtention de mesures d'adaptation et adopter un modèle social du handicap.

Résultat : favoriser un climat de confiance où les employés en situation de handicap qui ont besoin de mesures d'adaptation se sentent respectés et soutenus tout au long du processus.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
% de répondants en situation de handicap ayant demandé une mesure d'adaptation liée à l'accessibilité et qui sont insatisfaits ou très insatisfaits du processus.	36 % ³	Baisse de 5 % par année ⁴ 2026 : 31 % 2027 : 26 % 2028 : 21 %
% d'employés en situation de handicap qui déclarent que les problèmes d'adaptation leur causent du stress dans une grande mesure ou une très grande mesure.	28 %	Baisse de 5 % par année 2026 : 23 % 2027 : 18 % 2028 : 13 %
% d'employés en situation de handicap qui sont fortement d'accord ou plutôt d'accord avec l'affirmation selon laquelle ils se sentiraient à l'aise de demander des mesures d'adaptation à leur supérieur immédiat.	71 %	Augmentation de 5 % par année 2026 : 76 % 2027 : 81 % 2028 : 86 %

³ Vingt-trois pour cent (23 %) des répondants ont choisi une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait »), tandis que 41 % se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits.

⁴ Un objectif d'insatisfaction à 0 % serait difficile à atteindre, car les répondants pouvaient choisir une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait »).⁵ Quinze pour cent (15 %) des répondants ont déclaré avoir rencontré des obstacles et 4 % ont préféré ne pas répondre.

Obstacle 2 : Le processus d'obtention des mesures d'adaptation n'est pas clair.

Impact : certains employés ne savent pas qui contacter ni quelles mesures d'adaptation sont disponibles.

Mesure : fournir un point d'accès clair vers les services, offrir des conseils avisés, sensibiliser, améliorer l'intégration et faire régulièrement le point avec les employés qui ont besoin de telles mesures.

Résultat : les employés et les gestionnaires sont bien informés du processus d'obtention de mesures d'adaptation.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
% de répondants qui savent où s'adresser pour obtenir de l'aide en matière de mesures d'adaptation liées à l'accessibilité.	Référence disponible en 2026	Cible disponible en 2026
% de répondants qui se disent insatisfaits ou très insatisfaits des conseils et des outils qui leur sont fournis en matière de mesures d'adaptation liées à l'accessibilité.	Référence disponible en 2026	Cible disponible en 2026

Obstacle 3 : Retards dans l'approbation des demandes de mesures d'adaptation, les évaluations et la livraison des équipements.

Impact : certains employés ne disposent pas des outils et de l'équipement dont ils ont besoin.

Mesure : préciser et simplifier les processus.

Résultat : les employés en situation de handicap reçoivent en temps opportun le soutien, les outils et l'équipement dont ils ont besoin.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
Réduction de l'écart entre le pourcentage d'employés en situation de handicap et sans handicap qui sont fortement d'accord ou plutôt d'accord pour dire qu'ils disposent des outils, de la technologie et de l'équipement dont ils ont besoin pour effectuer leur travail.	Écart : 8 % Sans handicap : 90 % En situation de handicap : 82 %	Écart : 0 %
% des demandes de mesures d'adaptation de base liées au handicap traitées dans le respect des normes de service, calculé sur une base annuelle.	Référence disponible en 2026	100 %
% des demandes de mesures d'adaptation multifacettes liées au handicap traitées dans le respect des normes de service, calculé sur une base annuelle.	Référence disponible en 2026	100 %
% des demandes de nouveaux équipements ergonomiques traitées dans les 5 jours ouvrables suivant leur réception, calculé sur une base annuelle.	Référence disponible en 2026	100 %
% des demandes de nouveau matériel lié à l'accessibilité traitées dans les 10 jours ouvrables suivant leur réception, calculé sur une base annuelle.	100 %	100 %
% des demandes de nouveaux logiciels liés à l'accessibilité traitées dans les 10 jours ouvrables suivant leur réception, calculé sur une base annuelle.	100 %	100 %

Obstacle 4 : Manque de sensibilisation aux solutions d'adaptation possibles lors des évaluations.

Impact : les employés ne bénéficient pas toujours de mesures d'adaptation, ce qui augmente leur stress et réduit leurs chances d'être embauchés ou promus.

Mesure : veiller à ce que les options d'adaptation soient clairement communiquées aux candidats pendant les processus de recrutement.

Résultat : processus d'évaluation équitable et inclusif basé sur le modèle social du handicap.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
% de répondants en situation de handicap qui disent n'avoir rencontré aucun obstacle lors d'un processus de recrutement à LICC.	81 % ⁵	Augmentation de 5 % par année ⁶ 2026 : 86 % 2027 : 91 % 2028 : 96 %
% de gestionnaires et de cadres ayant suivi le cours obligatoire de l'EFPC « COR120 : Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié ».	33 % ⁷	100 %

Obstacle 5 : Possibilités de mobilité professionnelle à l'interne limitées pour les employés en situation de handicap.

Impact : désengagement et perte de talents, car certains employés en situation de handicap peuvent quitter le Ministère pour trouver de meilleurs débouchés ailleurs.

Mesure : encourager la participation à des programmes de développement de carrière.

Résultat : les employés en situation de handicap peuvent évoluer et progresser au sein du Ministère.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
Réduction de l'écart entre le pourcentage d'employés en situation de handicap et d'employés sans handicap qui bénéficient d'une promotion à l'interne, calculé sur une base annuelle.	Écart : -1,4 % ⁸ (cible déjà atteinte) Sans handicap : 8,2 % En situation de handicap : 9,6 %	Écart : 0 %

⁵ Quinze pour cent (15 %) des répondants ont déclaré avoir rencontré des obstacles et 4 % ont préféré ne pas répondre.

⁶ Un objectif de 100 % serait difficile à atteindre, car les répondants pouvaient choisir une option neutre (« Préfère ne pas répondre »).

⁷ Les données reposent sur les employés qui ont un compte auprès de l'École de la fonction publique du Canada.

⁸ Comprend toutes les catégories d'emploi, à l'exception du personnel exonéré du cabinet du ministre et des personnes en attente de mutation de sortie. L'écart correspond à la différence entre le pourcentage d'employés sans handicap et en situation de handicap par rapport à leur population moyenne respective entre le 1^{er} septembre 2024 et le 30 septembre 2025.

Réduction de l'écart entre le pourcentage d'employés en situation de handicap et sans handicap ayant des possibilités de poste intérimaire, calculé sur une base annuelle.	Écart : -1,4 % ⁹ (cible déjà atteinte) Sans handicap : 29,6 % En situation de handicap : 31 %	Écart : 0 %
Réduction de l'écart entre le pourcentage d'employés en situation de handicap et sans handicap qui sont fortement d'accord ou plutôt d'accord pour dire que LICC met tout en œuvre pour appuyer ses employés dans leur perfectionnement professionnel.	Écart : 10 % Sans handicap : 61 % En situation de handicap : 51 %	Écart : 0 %
Réduction de l'écart entre le pourcentage d'employés en situation de handicap et sans handicap qui déclarent que les problèmes d'accessibilité ont nui à leur progression de carrière au sein de la fonction publique fédérale au cours des 12 derniers mois.	Écart : 15 % En situation de handicap : 16 % Sans handicap : 1 %	Écart : 0 %
Réduction de l'écart entre le pourcentage d'employés en situation de handicap et sans handicap qui sont fortement d'accord ou plutôt d'accord pour dire qu'ils ont des possibilités d'obtenir une promotion au sein de LICC, compte tenu de leur scolarité, de leurs compétences et de leur expérience.	Écart : 11 % Sans handicap : 58 % En situation de handicap : 47 %	Écart : 0 %

⁹ Comprend toutes les catégories d'emploi, à l'exception du personnel exonéré du cabinet du ministre et des personnes en attente de mutation de sortie. L'écart correspond à la différence entre le pourcentage d'employés sans handicap et en situation de handicap par rapport à leur population moyenne respective entre le 1^{er} septembre 2024 et le 30 septembre 2025.

Obstacle 6 : Certains handicaps peuvent rendre l'apprentissage d'une deuxième langue plus difficile.

Impact : certains employés en situation de handicap peuvent se sentir exclus des postes bilingues et des possibilités d'avancement.

Mesure : continuer à travailler avec les employés et les prestataires de formation au cas par cas.

Résultat : accès équitable à la formation linguistique pour les employés en situation de handicap.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
Réduction de l'écart entre le pourcentage d'employés en situation de handicap et sans handicap qui déclarent que le manque d'accès à la formation linguistique dans leur seconde langue officielle a nui dans une grande ou une très grande mesure à leur progression de carrière dans la fonction publique fédérale au cours des 12 derniers mois.	Écart : 0 % En situation de handicap : 9 % Sans handicap : 9 %	Écart : 0 %
Réduction de l'écart entre le pourcentage d'employés en situation de handicap et sans handicap qui possèdent un profil bilingue valide.	Écart : 2,2 % ¹⁰ Sans handicap : 43,8 % En situation de handicap : 41,6 %	Écart : 0 %

¹⁰ Basé sur la population de LICC au 4 octobre 2025. Comprend toutes les catégories d'emploi, à l'exception du personnel exonéré du cabinet du ministre et des personnes en attente de mutation de sortie. L'écart est calculé à partir des résultats de l'évaluation de langue seconde (ELS) qui ne sont pas encore expirés et tient compte de tous les titulaires d'un poste de niveau BBB et supérieur en proportion de leur population respective.

Obstacle 7 : Les gestionnaires manquent de directives pour évaluer le rendement des employés en situation de handicap.

Impact : attentes irréalistes et sentiment d'inadéquation chez certains employés en situation de handicap.

Mesures : fournir aux gestionnaires des conseils, des ressources et des formations pour soutenir les employés en situation de handicap et s'assurer qu'ils disposent des outils et des mesures d'adaptation nécessaires pour être efficaces.

Résultat : les responsables se sentent confiants et compétents pour évaluer le rendement des employés en situation de handicap, et les employés se sentent soutenus dans la réalisation de leur plein potentiel.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
% de gestionnaires qui déclarent se sentir à l'aise pour évaluer le rendement des employés en situation de handicap.	Référence disponible en 2026	Cible disponible en 2026

Environnement bâti

Objectif 2 : Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti

LICC s'engage à créer des espaces de travail inclusifs et adaptables qui respectent et dépassent les normes d'accessibilité. Les employés ont souligné plusieurs caractéristiques qui contribuent à un environnement plus confortable et plus favorable, notamment des postes de travail ergonomiques, des places attribuées, des cabines téléphoniques, des casiers et la possibilité de tamiser ou d'éteindre les lumières dans certaines zones du bureau.

L'approche du Ministère en matière de conception des lieux de travail va au-delà de la conformité :

- **Excellence ergonomique** : LICC accorde la priorité à l'ergonomie et dépasse les normes minimales. Des postes ergonomiques ont été installés à chaque étage, équipés de repose-pieds, de supports pour claviers, de claviers et de souris ergonomiques. De plus, tous les postes de travail standard comprennent des bureaux ajustables, des chaises de travail ergonomiques et des écrans doubles avec bras réglables.
- **Projet pilote de zones de tranquillité et d'éclairage réglable** : des zones de tranquillité ont été mises en place à certains étages afin de favoriser la concentration et de réduire les distractions liées au bruit. Ces zones sont complétées par des commandes d'éclairage dans les salles de réunion et les salles de conférence, permettant aux employés de régler la luminosité en fonction de leurs besoins.
- **Espaces de travail attribués pour l'accessibilité** : à la suite du succès d'une initiative pilote, le Carrefour continue de soutenir les employés ayant des besoins d'aménagement multiples en leur proposant des postes de travail attribués adaptés à leurs besoins.

Ces efforts reflètent l'approche proactive de LICC visant à éliminer les obstacles et à favoriser un environnement bâti où tous les employés peuvent s'épanouir. Cependant, les employés rencontrent encore des obstacles liés à l'environnement bâti.

Obstacle 8 : L'éclairage, le bruit, les odeurs et les niveaux de température ne sont pas systématiquement contrôlés pour être adaptés aux divers besoins sensoriels.

Impact : ces conditions peuvent causer de l'inconfort, une stimulation excessive et une diminution de la capacité à se concentrer ou à travailler efficacement pour certains employés en situation de handicap.

Mesure : fournir un éclairage réglable et des zones de tranquillité, veiller à l'application de la politique « sans odeurs » et à un meilleur contrôle de la climatisation afin de créer un lieu de travail plus confortable.

Résultat : les employés en situation de handicap bénéficient d'un lieu de travail confortable et adapté à leurs sensibilités, qui minimise la surstimulation et améliore leur bien-être.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
% de répondants en situation de handicap qui se disent insatisfaits ou très insatisfaits de l'éclairage dans leur bureau de LICC.	30 % ¹¹	Baisse de 5 % par année ¹² 2026 : 25 % 2027 : 20 % 2028 : 15 %
% de répondants en situation de handicap qui se disent insatisfaits ou très insatisfaits du niveau de bruit dans leur bureau de LICC.	39 % ¹³	Baisse de 5 % par année ¹⁴ 2026 : 34 % 2027 : 29 % 2028 : 24 %

¹¹ Trente et un pour cent (31 %) des répondants ont choisi une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas », tandis que 39 % se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits.

¹² Un objectif d'insatisfaction à 0 % serait difficile à atteindre, car les répondants pouvaient choisir une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas ».

¹³ Trente-trois pour cent (33 %) des répondants ont sélectionné une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas », tandis que 28 % se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits.

¹⁴ Un objectif d'insatisfaction à 0 % serait difficile à atteindre, car les répondants pouvaient choisir une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas ».

Obstacle 9 : Les portes, les ascenseurs, la signalisation et les toilettes sur le lieu de travail ne sont pas entièrement accessibles ou faciles à utiliser.

Impact : certains employés à mobilité réduite peuvent être confrontés à des difficultés physiques entraînant des retards et des risques pour leur sécurité.

Mesure : mettre à niveau les infrastructures avec des systèmes automatisés, une signalisation accessible et des caractéristiques plus inclusives dans les toilettes.

Résultat : les employés en situation de handicap peuvent se déplacer et accéder aux installations du lieu de travail de manière autonome et en toute sécurité.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
% de répondants en situation de handicap qui se disent insatisfaits ou très insatisfaits de l'accessibilité des entrées et sorties de leur bureau de LICC.	18 % ¹⁵	Baisse de 3 % par année ¹⁶ 2026 : 15 % 2027 : 12 % 2028 : 9 %
% de répondants en situation de handicap qui se disent insatisfaits ou très insatisfaits de l'accessibilité des plans d'étage dans leur bureau de LICC.	18 % ¹⁷	Baisse de 3 % par année ¹⁸ 2026 : 15 % 2027 : 12 % 2028 : 9 %
% de répondants en situation de handicap qui se disent insatisfaits ou très insatisfaits de l'accessibilité des toilettes dans leur bureau de LICC.	17 % ¹⁹	Baisse de 3 % par année ²⁰ 2026 : 14 % 2027 : 11 % 2028 : 8 %

¹⁵ Trente-trois pour cent (33 %) des répondants ont choisi une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas », tandis que 49 % se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits.

¹⁶ Un objectif d'insatisfaction à 0 % serait difficile à atteindre, car les répondants pouvaient choisir une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas ».

¹⁷ Trente-neuf pour cent (39 %) des répondants ont sélectionné une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas », tandis que 43 % se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits.

¹⁸ Un objectif d'insatisfaction à 0 % serait difficile à atteindre, car les répondants pouvaient choisir une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas ».

¹⁹ Trente-deux pour cent (32 %) des répondants ont sélectionné une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas », tandis que 51 % se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits.

²⁰ Un objectif d'insatisfaction à 0 % serait difficile à atteindre, car les répondants pouvaient choisir une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas ».

% de répondants en situation de handicap qui se disent insatisfaits ou très insatisfaits de l'accessibilité de la signalisation et des indications dans leur bureau de LICC.	7 % ²¹	Baisse de 2 % par année ²² 2026 : 5 % 2027 : 3 % 2028 : 1 %
--	-------------------	---

²¹ Quarante-cinq pour cent (45 %) des répondants ont sélectionné une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas », tandis que 48 % se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits.

²² Un objectif d'insatisfaction à 0 % serait difficile à atteindre, car les répondants pouvaient choisir une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas ».

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Objectif 3 : Rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous

LICC s'engage à s'assurer que les outils numériques et les plateformes de communication sont inclusifs et utilisables par tous les employés.

- **Outils de collaboration numérique** : les directions générales ont adopté diverses pratiques exemplaires pour améliorer l'accessibilité des réunions et des sessions de formation virtuelles. Par exemple, les employés utilisent de plus en plus les fonctionnalités d'accessibilité de Microsoft Teams, telles que les sous-titres en direct, les transcriptions de séances de clavardage et la compatibilité avec les lecteurs d'écran. On met également de l'avant PowerPoint Live pour favoriser des présentations inclusives.
- **Essais avec le groupe des testeurs d'accessibilité** : dans le cadre de ses efforts de modernisation numérique, LICC a testé des téléphones logiciels avec le groupe des testeurs d'accessibilité afin de s'assurer que ce nouvel outil de communication est accessible, convivial et inclusif pour tous les employés. LICC a également testé Microsoft CoPilot avec des employés en situation de handicap afin d'évaluer son accessibilité, sa facilité d'utilisation et son potentiel à soutenir un travail inclusif et efficace grâce à l'intelligence artificielle générative (IA). Les conclusions de ces projets pilotes seront disponibles dans les prochains rapports d'étape.

Ces efforts reflètent l'approche proactive de LICC pour éliminer les obstacles numériques et favoriser un lieu de travail inclusif sur le plan technologique. Cependant, les employés rencontrent encore certains obstacles liés aux technologies de l'information et des communications :

Obstacle 10 : Technologie inaccessible et incohérente dans les salles de réunion.

Impact : certains employés en situation de handicap peuvent rencontrer des obstacles freinant leur pleine participation aux réunions en raison de la mauvaise qualité audiovisuelle et de l'incohérence des équipements sur le lieu de travail.

Mesure : normaliser et mettre à niveau la technologie des salles de conférence (microphones, caméras, écrans) sur le lieu de travail.

Résultat : les employés en situation de handicap bénéficient d'un environnement en salles de conférence accessible, cohérent et inclusif qui favorise leur pleine participation.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
% de répondants en situation de handicap qui se disent insatisfaits ou très insatisfaits de l'accessibilité des technologies en libre-service dans leur bureau de LICC.	20 % ²³	Baisse de 3 % par année ²⁴ 2026 : 17 % 2027 : 14 % 2028 : 11 %
Réduction de l'écart entre le pourcentage de répondants en situation de handicap et sans handicap qui signalent des obstacles à l'utilisation des salles de conférence dans leur bureau de LICC.	Écart : 9 % En situation de handicap : 21 % Sans handicap : 12 %	Écart : 0 %
% de répondants en situation de handicap qui déclarent que leur expérience audiovisuelle dans les salles de conférence de LICC s'est améliorée au cours des 12 derniers mois.	Référence disponible en 2026	Cible disponible en 2026

²³ Trente-huit pour cent (38 %) des répondants ont choisi une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas », tandis que 42 % se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits.

²⁴ Un objectif d'insatisfaction à 0 % serait difficile à atteindre, car les répondants pouvaient choisir une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas ».

Obstacle 11 : Systèmes et outils numériques inaccessibles.

Impact : certains employés en situation de handicap peuvent rencontrer des problèmes d'utilisation et d'accessibilité avec les systèmes internes (par exemple, les outils de réservation d'espaces de travail, MS Teams, PowerBI), ce qui limite leur autonomie et leur productivité.

Mesure : améliorer l'accessibilité des plateformes numériques et leur compatibilité avec les technologies d'assistance.

Résultat : les employés en situation de handicap peuvent utiliser de manière indépendante et efficace les plateformes et outils numériques de LICC.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
% de répondants en situation de handicap qui se disent insatisfaits ou très insatisfaits de l'accessibilité des plateformes et des outils numériques de LICC.	12 % ²⁵	Baisse de 2 % par année ²⁶ 2026 : 10 % 2027 : 8 % 2028 : 6 %
% de sites Web et de plateformes numériques destinés au public conformes à la norme WCAG 2.1 niveau AA ou supérieur.	100 %	100 %
% de tickets informatiques liés à l'accessibilité, calculé sur une base annuelle.	0,2 %	Moins de 5 %

²⁵ Quarante pour cent (40 %) des répondants ont choisi une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas », tandis que 48 % se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits.

²⁶ Un objectif d'insatisfaction à 0 % serait difficile à atteindre, car les répondants pouvaient choisir une option neutre (« Ni satisfait ni insatisfait ») ou « Ne s'applique pas ».

Obstacle 12 : Connaissances, formation et soutien d'experts limités en matière de technologies accessibles.

Impact : certains employés en situation de handicap peuvent ne pas disposer des connaissances, de la formation et du soutien d'experts nécessaires pour utiliser efficacement les fonctionnalités d'accessibilité et les technologies d'assistance.

Mesure : promouvoir la formation et les meilleures pratiques liées aux technologies d'assistance.

Résultat : les employés en situation de handicap sont habilités à utiliser les technologies accessibles en toute confiance et bénéficient d'un soutien rapide, au besoin.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
% de répondants en situation de handicap qui disent connaître les services et les ressources d'AATIA.	20 % ²⁷	Augmentation de 10 % par année ²⁸ 2026 : 30 % 2027 : 40 % 2028 : 50 %
% de répondants en situation de handicap qui connaissent le groupe des testeurs d'accessibilité de LICC.	13 %	Augmentation de 10 % par année 2026 : 23 % 2027 : 33 % 2028 : 43 %
Nombre d'employés faisant partie du groupe des testeurs d'accessibilité de LICC.	25	32

²⁷ Quatorze pour cent (14 %) des répondants ont déclaré ne pas être sûrs et 66 % ont déclaré ne pas connaître les services et les ressources.

²⁸ Une cible de 100 % serait difficile à atteindre, car les répondants pouvaient choisir une option neutre (« Je ne suis pas certain »).

Communications, autres que les TIC

Objectif 4 : Rendre les communications accessibles à tous

LICC favorise une culture de l'accessibilité grâce à des pratiques de communication inclusives qui vont au-delà des plateformes numériques. Les efforts de sensibilisation et de promotion des pratiques exemplaires ont un impact significatif dans l'ensemble du Ministère. Les employés apprécient particulièrement les séances de formation animées par des conférenciers, qui offrent des perspectives intéressantes sur l'accessibilité à travers des expériences vécues et réelles.

L'engagement visible des hauts dirigeants continue de renforcer et de consolider ces efforts, contribuant à ancrer l'accessibilité dans la culture et les activités quotidiennes du Ministère. Ces initiatives reflètent la volonté de LICC de veiller à ce que tous les employés puissent participer pleinement et équitablement aux communications sur le lieu de travail.

Malgré ces efforts, les consultations ont révélé plusieurs obstacles qui doivent encore être surmontés.

Obstacle 13 : Certains contenus ne sont pas entièrement accessibles.

Impact : certains employés en situation de handicap peuvent rencontrer des obstacles pour accéder à certains contenus et les comprendre en raison de formats inaccessibles, d'un manque de clarté visuelle et d'un langage complexe.

Mesure : encourager les employés à créer et à partager des contenus accessibles (par exemple, le langage simple, visuels descriptifs, formats alternatifs).

Résultat : les employés ont accès à des contenus accessibles.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
% d'articles dans le bulletin des employés entièrement accessibles.	80 %	100 %
% de messages accessibles à l'ensemble du personnel (envoyés par les Communications)	80 %	100 %
Nombre moyen de jours ouvrables pour répondre aux demandes concernant les formats alternatifs, calculé sur une base annuelle.	Référence disponible en 2026	15 jours pour les formats imprimés, en gros caractères et électroniques 45 jours pour les formats en braille ou audio

Nombre d'employés de LICC ayant assisté à une présentation du Carrefour sur la création de contenu accessible, calculé sur une base annuelle.	Référence disponible en 2026	Cible disponible en 2026
Nombre de visites sur la page intranet du Carrefour consacrée aux outils d'accessibilité et aux meilleures pratiques, calculé sur une base annuelle.	1 219	1 828 (augmentation de 50 % par rapport à la référence de base)

Acquisition de biens, de services et d'installations

Objectif 5 : Veiller à ce que les utilisateurs finaux ne rencontrent aucun obstacle lorsqu'ils interagissent avec un bien ou un service acheté par LICC

LICC s'engage à intégrer l'accessibilité à chaque étape de son processus d'approvisionnement afin de s'assurer que les biens, les services et les installations sont accessibles pour tous les utilisateurs finaux. Le Ministère a adopté une approche proactive en intégrant les exigences en matière d'accessibilité dans les documents d'appel d'offres, les clauses contractuelles et les spécifications d'approvisionnement.

En donnant la priorité aux achats inclusifs, LICC contribue à créer un environnement de travail et de services qui reflète les principes de dignité, d'équité et d'accès universel.

Malgré ces efforts, il reste encore des défis à relever.

Obstacle 14 : De nombreux documents d'orientation sur l'accessibilité à prendre en compte tout au long du cycle d'approvisionnement.

Impact : les experts en approvisionnements peuvent avoir des difficultés à se tenir informés des meilleures pratiques en matière d'accessibilité.

Mesure : veiller à ce que les experts en approvisionnements connaissent les pratiques d'achat actuelles en matière d'accessibilité.

Résultat : les biens et services achetés sont accessibles à tous.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
% d'experts en approvisionnements de LICC ayant assisté à la présentation conjointe de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et de Services partagés Canada (SPC) sur les façons de tenir compte de l'accessibilité et de l'intégrer dans les marchés publics.	100 %	100 %
% d'experts en approvisionnement de LICC ayant assisté à la formation du Ministère sur la création de contenu accessible.	0 %	100 %

Conception et prestation de programmes et de services

Objectif 6 : Donner aux fonctionnaires les moyens de concevoir et de fournir des programmes et des services accessibles

Au sein de LICC, l'accessibilité est intégrée à la conception et à la prestation des programmes et services afin de s'assurer que chacun puisse y accéder, les utiliser et en bénéficier sans obstacles. Cela comprend la mise à disposition de documents et formulaires de demande dans des formats accessibles, tels que des guides en langage clair et des webinaires sous-titrés, ainsi que des options de demande souples qui répondent à des besoins divers.

Les programmes intègrent également des considérations d'accessibilité et d'équité dans leurs critères de financement, exigeant des candidats qu'ils démontrent comment leurs initiatives soutiennent les communautés mal desservies et respectent ou dépassent les normes d'accessibilité. À l'interne, des contrôles de l'accessibilité font partie de certains processus de développement de contenu, et l'adoption de pratiques de communication inclusives est la norme.

Ces efforts sont soutenus par l'amélioration des mécanismes de collecte de données et de rétroaction, qui aident à identifier et à éliminer les obstacles rencontrés par les clients. Ensemble, ces pratiques reflètent une culture de l'inclusion et de la reddition de plus en plus concrète et qui reconnaît l'accessibilité non seulement comme une exigence, mais aussi comme un moteur pour obtenir de meilleurs résultats, plus équitables pour tous.

Malgré ces efforts, une plus grande sensibilisation est nécessaire pour garantir une meilleure cohérence au sein du Ministère.

Obstacle 15 : L'accessibilité n'est pas systématiquement prise en compte lors de la conception et de la prestation des programmes et des services.

Impact : certains employés en situation de handicap ou membres du public peuvent rencontrer des difficultés pour accéder aux programmes et services de LICC ou en tirer pleinement parti.

Mesure : développer et promouvoir des outils, des ressources et des pratiques exemplaires pour aider les employés à appliquer une lentille d'accessibilité tout au long du cycle de vie des programmes et des services.

Résultat : les programmes et les services sont conçus et fournis de manière accessible, inclusive et adaptée aux divers besoins des personnes en situation de handicap.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
Nombre de demandes reçues par le Carrefour pour l'élaboration de politiques ou des services de consultation, calculé sur une base annuelle.	83	2026 : 87 2027 : 91 2028 : 96
Nombre d'employés ayant participé à une séance de sensibilisation à l'accessibilité organisée par le Carrefour de l'accessibilité de LICC, calculé sur une base annuelle.	Référence disponible en 2026	Cible disponible en 2026
% de participants aux séances de sensibilisation à l'accessibilité organisées par le Carrefour de l'accessibilité de LICC qui disent avoir amélioré leurs connaissances.	Référence disponible en 2026	Cible disponible en 2026

Transport

Objectif 7 : Atténuer les répercussions des obstacles liés au transport pour les employés en situation de handicap

LICC s'engage à identifier et à éliminer les obstacles liés au transport qui touchent les employés en situation de handicap, qu'il s'agisse de se rendre au bureau ou d'assister à des événements liés au travail. Le Ministère reconnaît que l'accessibilité des transports est essentielle à la pleine participation en milieu de travail et prend des mesures pour s'assurer que les employés disposent d'options équitables et flexibles.

Bien que certains employés en situation de handicap nous aient fait savoir que les places de stationnement accessibles sont limitées ou situées trop loin des entrées des bureaux de LICC à Ottawa, il est important de noter que le Ministère n'est pas responsable de la gestion des places de stationnement. Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) loue l'immeuble où se trouvent les bureaux de LICC dans le cadre de processus de location concurrentiels, qui englobent les stationnements. LICC n'a aucun contrôle sur le stationnement dans ou autour de ses immeubles. Cependant, le Ministère s'engage à œuvrer pour éliminer les obstacles et collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada afin d'améliorer la disponibilité et l'emplacement des places de stationnement accessibles pour les employés en situation de handicap, selon les besoins. Le Ministère peut également travailler avec les employés concernés pour trouver des solutions provisoires.

Au-delà de ses activités internes, LICC contribue également à la réalisation d'objectifs plus larges en matière d'accessibilité grâce à ses politiques et à ses programmes. Il soutient notamment des initiatives de collecte de données, telles que l'Enquête sur les infrastructures publiques essentielles du Canada, afin de mieux comprendre comment les personnes en situation de handicap se déplacent au sein de leur communauté et accèdent aux transports publics.

Les projets de transport en commun et de transport actif financés par le gouvernement fédéral doivent respecter les normes d'accessibilité les plus élevées, et la participation de la communauté est encouragée afin de s'assurer que les expériences vécues et réelles sont prises en compte dans la planification des infrastructures.

Ces initiatives reflètent l'engagement de LICC en faveur d'une mobilité inclusive et de la création d'un lieu de travail où le transport n'est pas un obstacle, mais un pont vers une pleine participation. Malgré ces efforts, les consultations ont révélé que des obstacles doivent encore être surmontés.

Obstacle 16 : Événements liés au travail organisés dans des lieux inaccessibles ou dans des emplacements imposant des contraintes de mobilité (par exemple, les longues distances à parcourir à pied).

Impact : certains employés en situation de handicap peuvent se sentir exclus des événements liés au travail, ressentir des douleurs physiques ou être inquiets pour leur sécurité.

Mesure : choisir des lieux accessibles pour les événements et offrir une aide au transport si nécessaire.

Résultat : les employés en situation de handicap peuvent participer pleinement aux événements liés au travail.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
% de répondants en situation de handicap qui se sentent exclus des événements liés au travail en raison du lieu choisi ou de son emplacement.	Référence disponible en 2026	Cible disponible en 2026

Culture

Objectif 8 : Créer un lieu de travail inclusif et respectueux où les employés en situation de handicap sont traités de manière équitable, se sentent valorisés et ne font l'objet d'aucune discrimination ni d'aucun harcèlement

LICC s'efforce de promouvoir une culture d'entreprise où l'accessibilité fait partie intégrante des interactions quotidiennes, des pratiques de leadership et des valeurs organisationnelles. Les commentaires des employés en situation de handicap soulignent que beaucoup d'entre eux se sentent soutenus par leurs collègues et leurs gestionnaires et apprécient la flexibilité des modalités de travail hybride.

Toutefois, les consultations ont également révélé que des obstacles culturels persistent, notamment en ce qui concerne la stigmatisation, les microagressions et le manque de compréhension des besoins liés au handicap chez certains gestionnaires et cadres.

Ces efforts sont conformes aux principes de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#). En renforçant la sensibilisation, la responsabilité et le leadership inclusif, LICC instaure une culture dans laquelle tous les employés, quelles que soient leurs capacités, peuvent s'épanouir et contribuer de façon significative.

Obstacle 17 : Les employés en situation de handicap sont victimes de stigmatisation, de discrimination et de microagressions.

Impact : certains employés en situation de handicap peuvent éviter de divulguer leur handicap, ce qui entraîne des besoins d'adaptation non satisfaits et une baisse de leur rendement et de leur bien-être.

Mesure : adopter le modèle social du handicap afin de favoriser une culture de divulgation sécuritaire.

Résultat : renforcement de la confiance, du respect et de la compréhension au sein du Ministère, ce qui se traduit par un meilleur soutien et une meilleure rétention des employés en situation de handicap.

Indicateur	Référence (2025)	Cible (2028)
------------	------------------	--------------

Réduction de l'écart entre le pourcentage d'employés en situation de handicap et sans handicap qui demeurent employés à LICC pendant une période d'au moins 12 mois.	Écart : -4,2 % ²⁹ (cible déjà atteinte) Sans handicap : 81,9 % En situation de handicap : 86,1 %	Écart : 0 %
% d'employés ayant suivi avec succès le cours obligatoire de l'EFPC WMT101 : Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail pour les employés.	69 % ³⁰	100 %
% de répondants en situation de handicap qui ne se sentent pas à l'aise de discuter de leur handicap ou des obstacles qu'ils rencontrent ou ont rencontrés au travail avec leur supérieur ou leur gestionnaire actuel.	31 %	Baisse de 5 % par année 2026 : 26 % 2027 : 21 % 2028 : 16 %
Réduction de l'écart entre le pourcentage d'employés en situation de handicap et sans handicap qui sont fortement d'accord ou plutôt d'accord pour dire qu'ils préféreraient continuer à travailler à LICC même si un poste comparable était disponible ailleurs dans la fonction publique fédérale.	Écart : 6 % Sans handicap : 64 % En situation de handicap : 5 %	Écart : 0 %
Réduction de l'écart entre le pourcentage d'employés en situation de handicap et sans handicap qui sont fortement d'accord ou plutôt d'accord pour dire que leur milieu de travail est sain sur le plan psychologique.	Écart : 15 % Sans handicap : 67 % En situation de handicap : 52 %	Écart : 0 %

²⁹ Basé sur la population de LICC au 4 octobre 2025. Comprend toutes les catégories d'emploi, à l'exception du personnel exonéré du cabinet du ministre et des personnes en attente de mutation de sortie. Le pourcentage est basé sur le nombre d'employés en situation de handicap qui restent à LICC pendant 12 mois par rapport à leur population respective.

³⁰ Les données reposent sur les employés qui ont un compte auprès de l'École de la fonction publique du Canada.

Conclusion

Le Plan d'accessibilité de 2026-2028 de LICC s'appuie sur les progrès que nous avons réalisés jusqu'à présent et reflète notre engagement renouvelé en faveur d'un Canada sans obstacles d'ici 2040. Inspiré par les voix des employés, des directions générales et des représentants syndicaux, ce plan repose sur des expériences vécues et réelles et sur une responsabilité commune.

Nous savons que l'accessibilité n'est pas une destination, mais une trajectoire qui nous invite à écouter, à apprendre et à évoluer. Les obstacles identifiés nous rappellent que tout changement significatif nécessite des efforts continus, du courage et de la collaboration.

Ce plan est plus qu'une feuille de route, c'est une promesse. La promesse d'intégrer l'accessibilité dans tout ce que nous faisons, de favoriser un milieu de travail où chacun peut s'épanouir et qui, en fin de compte, profite à tous.

Glossaire

Accessibilité : La mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est facilement accessible ou utilisable par tous. (Source : [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#))

Client : Toute personne, ou tout groupe, intervenant ou partenaire, qu'il fasse partie de LICC ou pas, qui reçoit les services de votre équipe ou de votre direction ou qui collabore avec cette dernière. Il peut s'agir par exemple de collègues d'autres secteurs de LICC, d'autres ministères fédéraux, des gouvernements provinciaux ou territoriaux ou des administrations municipales, du secteur privé, des parlementaires ou du public.

Contenu : Tout document créé par votre équipe ou votre direction dans le cadre de son travail. Il peut s'agir d'un document interne ou externe, rendu public ou non. Il peut s'agir par exemple de notes d'information, de présentations, de tableaux de bord, de formulaires, de gabarits, de politiques, de procédures, de lignes directrices, de courriels, de plans, de rapports, d'articles dans le bulletin des employés, de contenu intranet et Web, d'instructions, d'ententes de contribution et de documents promotionnels.

Discrimination : Traitement injuste ou préjudiciable envers une personne ou un groupe de personnes qui les empêche d'avoir pleinement accès aux occasions et aux avantages auxquels ont accès d'autres membres de la société. (Source : [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#))

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. (Source : [Loi canadienne sur l'accessibilité](#))

Mesure d'adaptation : Tout changement apporté dans l'environnement de travail qui permet à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'accomplir son travail. Les changements peuvent comprendre les suivants :

- aménager le lieu de travail physique ;
- adapter l'équipement ou des outils de travail ;
- permettre des heures de travail flexibles ou le partage d'emploi ;
- déménager l'espace de travail ailleurs dans le lieu de travail ;
- permettre à l'employé de travailler de la maison ;
- réaffecter certaines tâches non essentielles ou échanger de telles tâches pour d'autres ;
- accorder du temps libre pour les rendez-vous médicaux.

Les mesures d'adaptation (accommodements) peuvent être temporaires, périodiques ou de longue durée, selon la situation de l'employé ou les changements dans le lieu de travail. (Source : [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#))

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 limitations fonctionnelles. (Source : [Loi canadienne sur l'accessibilité](#))

Rétroaction : Suggestion, plainte ou commentaire (positif ou négatif) de clients relativement aux services rendus par votre équipe ou votre direction ou au contenu qu'elle produit.

Stigmatisation : Action qui consiste à associer une personne à un attribut perçu négativement dans la société de manière à réduire la personne à cet attribut. (Source : [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#))

Annexes

Annexe A : Faits saillants de 2025

En 2025, nous avons continué à faire progresser nos engagements avec détermination et en collaboration avec les parties concernées. Les faits saillants de cette année mettent en évidence les progrès significatifs réalisés en matière d'accessibilité dans l'ensemble du Ministère grâce à de nouvelles initiatives, à des partenariats et à la mobilisation des employés.

Catalogue de conception de logements

Lancé en 2025 dans le cadre du Plan pour le logement du Canada, le [Catalogue de conception de logements](#) propose des modèles de maisons adaptables, notamment des maisons en rangée, des quadruplex et des logements accessoires, afin d'aider les collectivités à construire des logements plus abordables et plus inclusifs. La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a collaboré avec Normes d'accessibilité Canada (NAC) à l'élaboration d'une approche qui rend les modèles présentés dans le catalogue prêts à l'accessibilité ou dont l'accessibilité est améliorée afin de répondre à un large éventail de besoins.

Le catalogue comprend des modèles de logements « prêts à l'accessibilité » et à « l'accessibilité améliorée » afin de permettre aux utilisateurs de personnaliser plus facilement les modèles en fonction de leurs besoins, à moindre coût.

- Les conceptions **prêtes à l'accessibilité** peuvent être converties en unités accessibles beaucoup plus facilement que les maisons conçues sans tenir compte de l'adaptabilité. Dans la mesure du possible, au moins une unité par conception est accessible et conforme à la norme CAN-ASC-2.8 : Logements prêts à l'accessibilité.
- Les plans architecturaux à **l'accessibilité améliorée** permettent de répondre aux principes clés d'accessibilité de la norme d'accessibilité Canada CSA/ASC B 652:23 : Logements accessibles.

Divers principes de conception universelle sont intégrés dans les plans, avec des possibilités de personnalisation supplémentaires grâce à l'aménagement du site, aux finitions et à l'ameublement.

Examen public des Normes d'accessibilité Canada

LICC a contribué à l'élaboration des normes nationales d'accessibilité suivantes en formulant des commentaires lors des examens publics menés par Normes d'accessibilité Canada :

- **ASC-6.2 Systèmes d'intelligence artificielle accessibles et équitables :** cette norme fournit des directives détaillées à toutes les organisations sous réglementation fédérale prenant part à la création, l'acquisition, le déploiement et la supervision de systèmes d'intelligence artificielle (IA).
- **CAN-ASC-5.2.1 : Partie 1 : Conception et prestation de programmes et de services accessibles : Prestation de services accessibles — Accessibilité pour les entités sous réglementation fédérale telles que définies par la *Loi canadienne sur l'accessibilité* :** Cette norme favorise la prestation de services accessibles qui permet à tous les clients d'obtenir, d'utiliser et de bénéficier des services offerts par les fournisseurs de services.
- **CAN/ASC-1.1:2024 (RÉV-2025) — L'emploi :** Cette norme fournit des orientations aux employeurs et aux autres parties prenantes sur le lieu de travail pour atteindre l'objectif à long terme en identifiant, prévenant et éliminant les obstacles.

Ces contributions reflètent l'engagement du Ministère à faire progresser l'accessibilité à l'échelle nationale et à veiller à ce que les besoins diversifiés des personnes handicapées soient pris en compte dans les normes fédérales.

Lancement de la stratégie et du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2025-2028 de LICC

En 2025, le Ministère a lancé sa nouvelle stratégie et son nouveau plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), marquant ainsi une étape importante dans son engagement à favoriser un milieu de travail inclusif, équitable et représentatif des communautés qu'il sert. S'appuyant sur les bases jetées par le plan d'action en matière d'EDI de 2020-2022, la nouvelle stratégie présente un plan d'action solide reposant sur quatre piliers : la culture du leadership, le recrutement inclusif, le sentiment d'appartenance et l'avancement professionnel. Ces piliers guident des actions concrètes qui comprennent des engagements mesurables tels que l'intégration des objectifs d'EDI dans les ententes de gestion du rendement des cadres, la réalisation d'évaluations de programmes sous l'angle de l'EDI et l'élaboration d'un tableau de bord ministériel pour suivre les progrès réalisés.

La stratégie et le plan d'action visent notamment à reconnaître la contribution et la responsabilité des employés qui participent aux activités des réseaux, en tant que membres ou coprésidents ; éliminer les obstacles systémiques ; améliorer la représentation des employés issus de groupes visés par l'équité en matière d'emploi et

favoriser un milieu de travail qui valorise et célèbre la diversité des origines et des perspectives de tous les employés. En outre, le plan met l'accent sur une responsabilisation et une transparence accrues, les cadres supérieurs étant tenus de montrer l'exemple. Cette plus grande importance accordée à la responsabilisation s'étend à tous les niveaux de la direction et à toutes les directions générales.

Nouveau comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion

LICC a lancé en mars 2025 un nouveau comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dirigé par les employés. Ce comité crée un espace dédié à la collaboration, au dialogue et aux contributions significatives afin de renforcer les efforts du Ministère en matière d'EDI.

Avec le soutien des champions de l'EDI et d'autres partenaires, le comité joue un rôle clé dans la promotion d'un lieu de travail sain et inclusif où tous les employés se sentent accueillis, en sécurité et écoutés.

Fondé sur le principe « Rien sans nous », le comité fait le lien entre les efforts menés par les employés et ceux du Ministère, en encourageant un dialogue axé sur les solutions et des recommandations stratégiques. Il favorise un leadership inclusif, le renforcement de la communauté et le partage des connaissances entre les réseaux et les groupes marginalisés, renforçant ainsi une culture de l'action visant à faire progresser les priorités en matière d'EDI dans l'ensemble du Ministère.

Nouvelle catégorie « Diversité et inclusion » pour les prix ministériels

En 2025, LICC a ajouté une nouvelle catégorie « Diversité et inclusion » dans le cadre des prix pour contribution exemplaire lors de sa cérémonie annuelle officielle de remise des prix. Ce prix récompense une personne ou une équipe qui fait preuve de leadership dans la promotion de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité par des actions telles que :

- l'intégration de politiques et de pratiques inclusives
- l'élaboration de stratégies innovantes pour soutenir les groupes en quête d'équité
- la promotion d'une culture d'ouverture et de collaboration
- l'établissement de partenariats solides pour favoriser le changement systémique et éliminer les obstacles sur le lieu de travail.

Vidéo sur les procédures d'évacuation

LICC a réalisé une vidéo sur les procédures d'évacuation à suivre en cas d'évacuation d'urgence dans les bureaux d'Ottawa.

La vidéo met en évidence des renseignements importants pour les employés ayant des besoins en matière d'accessibilité et explique les mesures spécifiques à prendre pour ceux qui ont besoin d'aide pendant une évacuation.

La vidéo encourage également les personnes qui ont besoin de mesures d'adaptation à demander un plan d'évacuation adapté à leurs besoins précis. Cette nouvelle ressource souligne l'importance de la sécurité des employés et l'engagement du Ministère à instaurer des procédures d'évacuation sûres et accessibles.

Introduction de zones de tranquillité

Afin de favoriser la concentration au travail et le bien-être, LICC a mis en place des zones de tranquillité dans ses bureaux d'Ottawa dans le cadre d'un projet pilote. Ces espaces sont conçus pour les employés qui ont besoin d'un environnement calme et sans distraction.

Leurs principales caractéristiques sont les suivantes :

- des chaises répondant aux exigences ergonomiques standard (qui seront introduites en 2026)
- des lampes de bureau pour un éclairage personnalisé
- des repose-pieds ergonomiques
- des panneaux installés au-dessus de chaque poste de travail pour améliorer la confidentialité visuelle
- des panneaux de séparation suspendus au plafond pour délimiter les zones de tranquillité
- un environnement sensible à la lumière destiné à minimiser l'éblouissement et à adoucir la luminosité ambiante

Les postes de travail des zones de tranquillité peuvent être réservés au moyen du système du Ministère prévu à cet effet.

Annexe B : Sondage auprès des employés

Questions générales

Obstacles à l'accessibilité

Selon la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), des obstacles existent dans les sept domaines clés suivants :

- l'emploi (recrutement, intégration, maintien en poste, avancement professionnel, etc.) ;
- l'environnement bâti ou physique ;
- les technologies de l'information et des communications (TIC) ;
- les communications, autres que les TIC ;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations ;
- la conception et la prestation de programmes et de services ;
- le transport.

Un obstacle est défini comme « 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 limitations fonctionnelles. »

1. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré des obstacles à l'accessibilité au sein de LICC?
 - Oui
 - Non
2. **(Si oui)** Veuillez décrire brièvement le ou les obstacles à l'accessibilité que vous avez rencontrés. Comment pensez-vous que ces obstacles peuvent être évités et éliminés? (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

Mesures d'adaptation

Les mesures d'adaptation sont définies comme tout changement dans l'environnement de travail — qu'il soit temporaire, périodique ou à long terme — qui permet à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'accomplir son travail. Ces changements peuvent comprendre des suivants :

- aménager le lieu de travail physique (par exemple, une évaluation ergonomique, un espace de travail attribué) ;
 - adapter l'équipement ou des outils de travail (par exemple, un équipement ergonomique, un logiciel adapté) ;
 - permettre des heures de travail flexibles ou le partage d'emploi ;
 - déménager l'espace de travail ailleurs dans le lieu de travail ;
 - permettre à l'employé de travailler de la maison ;
 - réaffecter certaines tâches non essentielles ou échanger de telles tâches pour d'autres ;
 - accorder du temps libre pour les rendez-vous médicaux.
3. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous demandé des mesures d'adaptation liées à l'accessibilité?
- Oui
 - Non
 - Je ne suis pas certain(e)
4. **(Si oui)** Laquelle des affirmations suivantes s'applique à votre demande de mesures d'adaptation :
- Ma demande de mesures d'adaptation était liée à l'environnement de travail de LICC
 - Ma demande de mesures d'adaptation était liée à mon bureau à domicile
 - Ma demande de mesures d'adaptation concernait à la fois l'environnement de travail de LICC et mon domicile
5. **(Suivi)** Quel est le statut de votre demande?
- J'ai obtenu les mesures d'adaptation que j'ai demandées
 - J'ai obtenu des mesures d'adaptation, mais ce ne sont pas celles que j'aurais privilégiées
 - J'ai obtenu des mesures d'adaptation, mais mes besoins en matière d'accessibilité ne sont toujours pas satisfaits
 - Ma demande de mesures d'adaptation est en cours
 - Ma demande de mesures d'adaptation a été refusée
 - Autre (veuillez préciser)
6. **(Suivi)** Dans quelle mesure avez-vous été satisfait(e) du processus concernant les mesures d'adaptation?
- Très satisfait(e)
 - Satisfait(e)
 - Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)
 - Insatisfait(e)
 - Très insatisfait(e)

7. Connaissez-vous le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada \(GC\)](#) destiné aux fonctionnaires en situation de handicap?
- Oui
 - Non
 - Je ne suis pas certain(e)
8. Comment LICC peut-il améliorer le processus concernant les mesures d'adaptation? (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

9. Rencontrez-vous des obstacles liés à l'utilisation des salles de réunion dans votre bureau de LICC actuel?
- Oui
 - Non
 - Je préfère ne pas répondre
10. **(Si oui)** Veuillez préciser les obstacles que vous avez rencontrés.

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

11. Rencontrez-vous des obstacles pour participer à des réunions virtuelles?
- Oui
 - Non
 - Je préfère ne pas répondre

12. **(Si oui)** Veuillez préciser les obstacles que vous avez rencontrés.
(question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

Communications

13. Rencontrez-vous des obstacles pour accéder aux contenus écrits ou visuels suivants? Sélectionnez toutes les réponses pertinentes

- Texte de petite taille
- Mauvais contraste des couleurs
- Images ou graphiques sans texte de remplacement
- Vidéos sans sous-titres ni transcriptions
- Je n'ai aucune difficulté à accéder à ces types de contenu
- Autre (veuillez préciser)

14. Vous serait-il utile de disposer de plus d'aides visuelles (par exemple, des infographies, des diagrammes) dans les communications?

- Oui
- Non
- Parfois

Sensibilisation et formation

15. Souhaitez-vous recevoir davantage d'information concernant l'accessibilité?

- Oui
- Non, LICC partage déjà suffisamment d'information
- Non, je ne suis pas intéressé(e)

16. **(Si oui)** Dans quels domaines clés souhaiteriez-vous recevoir davantage d'information concernant l'accessibilité? (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

17. **(Suivi)** Comment souhaitez-vous recevoir des informations concernant l'accessibilité? Sélectionnez toutes les réponses pertinentes.

- Événements d'apprentissage spécialisés (par exemple, axés sur un sujet particulier)
- Formation obligatoire
- Ressources d'apprentissage (par exemple, conseils, aide-mémoire)
- Contenu intranet
- Articles dans le bulletin des employés
- Messages ministériels
- Accompagnement individuel
- Autre (veuillez préciser)

18. Qu'est-ce qui fonctionne bien au sein de LICC en matière d'accessibilité?
(question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

19. D'après votre expérience et vos observations, LICC est-il plus ou moins accessible aujourd'hui qu'il y a un an?

- Beaucoup plus accessible
- Plus accessible
- Inchangé
- Moins accessible
- Beaucoup moins accessible
- Je ne sais pas

20. Comment le Carrefour de l'accessibilité peut-il mieux vous guider ou vous soutenir en matière d'accessibilité? (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

Questions socio-démographiques

21. Dans quel bureau travaillez-vous actuellement?

- Région de la capitale nationale
- Montréal
- Halifax
- Vancouver
- Je travaille à distance à temps plein
- Aucune des réponses ci-dessus
- Je préfère ne pas répondre
- Autre (veuillez préciser)

22. Depuis combien de temps travaillez-vous à LICC?

- Moins d'un an
- Plus d'un an, mais moins de 3 ans
- 3 ans ou plus
- Je préfère ne pas répondre

23. Est-ce que vous supervisez ou gérez des employés?

- Oui
- Non

Une personne en situation de handicap est une personne ayant une déficience, notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de la communication ou une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à sa participation pleine et égale dans la société. (Source : [Loi canadienne sur l'accessibilité](#))

24. Selon la définition ci-dessus, vous considérez-vous comme une personne en situation de handicap?

- Oui
- Non

25. Merci d'avoir répondu au sondage! Si vous souhaitez que l'on communique avec vous pour que vous puissiez fournir d'autres commentaires et contribuer à l'élaboration du prochain plan sur l'accessibilité de LICC, veuillez envoyer un courriel au Carrefour de l'accessibilité.

- Je le ferai!
- Je ne suis pas intéressé(e)

Gestionnaires (si oui à la Q23)

1. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous supervisé ou géré des employés en situation de handicap?

- Oui
- Non
- Je ne suis pas certain(e)

2. **(Si oui ou je ne suis pas certain)** Avez-vous demandé des mesures d'adaptation liées à l'accessibilité au nom de votre ou de vos employés en situation de handicap?

- Oui
- Non

3. **(Si oui à la Q2)** Qui a été le premier point de contact au sein de LICC pour traiter ces demandes de mesures d'adaptation?

- Le Carrefour de l'accessibilité
- Les Relations de travail
- Les Services de TI

- Les Services des locaux
 - Autre (veuillez préciser)
4. **(Si oui à la Q2 — Suivi)** Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) du processus concernant les mesures d'adaptation?
- Très satisfait(e)
 - Satisfait(e)
 - Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)
 - Insatisfait(e)
 - Très insatisfait(e)
5. **(Si oui à la Q2 — Suivi)** Comment LICC peut-il améliorer le processus concernant les mesures d'adaptation? (question ouverte)
- Remarque :** Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.
6. Avez-vous utilisé le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC](#) avec votre ou vos employés en situation de handicap?
- Oui
 - Non
7. **(Si oui)** Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC?
- Très satisfait(e)
 - Satisfait(e)
 - Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)
 - Insatisfait(e)
 - Très insatisfait(e)
8. **(Si ni satisfait(e), ni insatisfait(e), insatisfait(e) ou très insatisfait(e))** Qu'est-ce qui pourrait être amélioré dans le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC? (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

Employés en situation de handicap (si oui à la Q24)

1. Avec quel(s) type(s) de handicap vivez-vous? Sélectionnez toutes les réponses pertinentes.

- **Trouble de la vision** : nuit à la vue et comprend la cécité totale, la vue partielle et la distorsion visuelle.
- **Trouble de l'audition** : nuit à la capacité d'entendre et comprendre l'état de malentendant, la surdité et la distorsion acoustique.
- **Trouble de la parole ou de la communication** : nuit à la capacité de parler, et comprend la distorsion et la perte totale ou partielle de la parole.
- **Problème de mobilité** : nuit à la capacité de bouger le corps et comprend la nécessité d'utiliser un fauteuil roulant ou une canne et d'autres problèmes ayant une incidence sur la mobilité.
- **Problème de flexibilité** : nuit à la capacité de bouger les articulations, de se pencher et de chercher à atteindre des objets.
- **Problème de dextérité** : nuit à la capacité d'effectuer des tâches motrices, en particulier avec les mains.
- **Trouble de santé mentale** : influe sur la psychologie ou le comportement et comprend l'anxiété, la dépression, les troubles sociaux ou compulsifs, les phobies et les maladies psychiatriques.
- **Trouble sensoriel ou environnemental** : affecte la sensibilité aux lumières, aux sons, aux odeurs ou à d'autres éléments de l'environnement, notamment les allergènes.
- **Problème de santé chronique** : nuit de façon régulière ou épisodique à la capacité de fonctionner en raison d'un problème de santé continu comme le diabète, la maladie de Crohn, les colites, la fibromyalgie, et la sclérose en plaques.
- **Handicap lié à la douleur** : nuit à la capacité de fonctionner de manière régulière ou épisodique en raison de la douleur.
- **Trouble cognitif** : nuit à la capacité d'effectuer des tâches qui nécessitent des fonctions exécutives, comme la planification et l'organisation.
- **Trouble d'apprentissage** : nuit à la capacité de recevoir, de comprendre et d'utiliser de l'information, comme la dyslexie, la dysgraphie et d'autres troubles de l'apprentissage.
- **Trouble de mémoire** : nuit à la capacité d'une personne à se souvenir d'une information.
- **Déficiences de développement (également connu sous le nom de déficiences intellectuelles)** : nuit à la capacité d'apprentissage et à l'adaptation du comportement à différentes situations.
- **Neurodivergence** : nuit à la capacité d'une personne de prêter attention, d'apprendre, de communiquer ou d'interagir socialement. Comprend le trouble du spectre de l'autisme et le trouble du déficit de l'attention ou de l'hyperactivité (TDAH).

- Autre.
- Je préfère ne pas préciser.

Emploi

2. Vous êtes-vous déclaré(e) comme personne en situation de handicap dans MesRHGC?
 - Oui
 - Non
 - Je ne suis pas certain(e)
 - Je préfère ne pas répondre
3. Au cours de votre carrière, avez-vous rempli le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC](#)?
 - Oui
 - Non
 - Je préfère ne pas répondre
4. **(Si oui)** Avez-vous utilisé le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC pendant que vous travailliez au sein de LICC?
 - Oui
 - Non
 - Je préfère ne pas répondre
5. **(Si oui à la Q3 — Suivi)** Quel est votre degré de satisfaction à l'égard du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC?
 - Très satisfait(e)
 - Satisfait(e)
 - Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)
 - Insatisfait(e)
 - Très insatisfait(e)
 - Je préfère ne pas répondre
6. **(Suivi — Si ni satisfait(e), ni insatisfait(e), insatisfait(e) ou très insatisfait(e))** Qu'est-ce qui pourrait être amélioré dans le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC? (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

7. **(Si non à la Q3)** Veuillez préciser pourquoi vous n'avez pas encore utilisé le passeport.

- Je n'en ai pas besoin
 - Je n'ai pas encore eu l'occasion d'en discuter avec mon gestionnaire
 - Je ne pense pas que mon gestionnaire y soit très favorable
 - Mon gestionnaire n'est pas au courant de mon handicap
 - Je préfère ne pas préciser
 - Autre (veuillez préciser)
8. Avez-vous rencontré des obstacles à l'accessibilité lors de votre **intégration** à LICC?
- Oui
 - Non
 - Je ne me souviens pas
9. **(Si oui)** Veuillez préciser les obstacles que vous avez rencontrés.
(question ouverte)
- Remarque :** Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.
10. Avez-vous rencontré des obstacles à l'accessibilité à la suite d'un **changement au sein de la direction** (par exemple, un nouveau gestionnaire, un nouveau directeur)?
- Oui
 - Non
 - Je préfère ne pas répondre
11. **(Si oui)** Veuillez préciser les obstacles que vous avez rencontrés.
(question ouverte)
- Remarque :** Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.
12. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous participé à un **processus de dotation** au sein de LICC?
- Oui
 - Non
 - Je préfère ne pas répondre
13. **(Si oui)** Avez-vous rencontré des obstacles au cours du processus de dotation au sein de LICC?
- Oui

- Non
- Je préfère ne pas répondre

14. **(Si oui)** Veuillez préciser les obstacles que vous avez rencontrés.
(question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

15. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré des obstacles à la **promotion** ou à l'**avancement professionnel** au sein de LICC?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

16. **(Si oui)** Veuillez préciser les obstacles que vous avez rencontrés.
(question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

17. Veuillez fournir tout autre commentaire sur les obstacles à l'accessibilité que vous avez rencontrés dans le cadre de votre emploi à LICC. (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

Environnement bâti

L'accessibilité est définie comme « la mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est facilement accessible ou utilisable par tous ».

(Source : [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#))

18. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de l'accessibilité des entrées et des sorties dans votre bureau de LICC actuel?

- Très satisfait(e)
- Satisfait(e)
- Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)
- Insatisfait(e)
- Très insatisfait(e)
- Ne s'applique pas

19. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de l'accessibilité des plans d'étage dans votre bureau de LICC actuel?

- Très satisfait(e)
- Satisfait(e)
- Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)
- Insatisfait(e)
- Très insatisfait(e)
- Ne s'applique pas

20. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de l'éclairage dans votre bureau de LICC actuel?

- Très satisfait(e)
- Satisfait(e)
- Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)
- Insatisfait(e)
- Très insatisfait(e)
- Ne s'applique pas

21. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) du niveau de bruit dans votre bureau de LICC actuel?

- Très satisfait(e)
- Satisfait(e)
- Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)
- Insatisfait(e)
- Très insatisfait(e)
- Ne s'applique pas

22. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de l'accessibilité des salles de bain dans votre bureau de LICC actuel?

- Très satisfait(e)
- Satisfait(e)
- Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)
- Insatisfait(e)
- Très insatisfait(e)
- Ne s'applique pas

23. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de l'accessibilité de la technologie en libre-service dans votre bureau de LICC actuel (par exemple, les salles de réunion, l'équipement de vidéoconférence, les imprimantes)?

- Très satisfait(e)
- Satisfait(e)
- Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)

- Insatisfait(e)
- Très insatisfait(e)
- Ne s'applique pas

24. LICC a mis en place des procédures d'évacuation du bâtiment, qui indiquent notamment ce que l'on doit faire pour les personnes ayant besoin d'aide. Quel est votre degré de satisfaction à l'égard de ces procédures?

- Très satisfait(e)
- Satisfait(e)
- Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)
- Insatisfait(e)
- Très insatisfait(e)
- Ne s'applique pas

25. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de l'accessibilité de la signalisation et des indications dans votre bureau actuel (par exemple, la signalisation des sorties et des escaliers)?

- Très satisfait(e)
- Satisfait(e)
- Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)
- Insatisfait(e)
- Très insatisfait(e)
- Ne s'applique pas

26. Veuillez fournir tout autre commentaire sur les obstacles à l'accessibilité liés à l'environnement bâti de LICC. (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

27. Laquelle des affirmations suivantes décrit le mieux votre utilisation des technologies d'assistance (lecteurs d'écran, logiciels de reconnaissance vocale, loupes, logiciels spécialisés, sous-titrage, transcription)?

- Je n'utilise aucune technologie d'assistance
- J'utilise des technologies d'assistance uniquement lorsque je travaille à domicile
- J'utilise des technologies d'assistance uniquement lorsque je travaille dans un bureau de LICC
- J'utilise des technologies d'assistance lorsque je travaille à domicile et dans un bureau de LICC

- Je préfère ne pas répondre

28. **(Si b, c ou d)** Laquelle ou lesquelles utilisez-vous? (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

29. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de l'accessibilité des plateformes et outils numériques au sein de LICC (par exemple, intranet, application Tango, Microsoft Teams, formulaires, tableaux de bord)?

- Très satisfait(e)
- Satisfait(e)
- Neutre
- Insatisfait(e)
- Très insatisfait(e)
- Ne s'applique pas

30. **(Si insatisfait(e) ou très insatisfait(e))** Veuillez préciser (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

31. Connaissez-vous les services et les ressources du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada (Programme d'AATIA)?

- Oui
- Non
- Je ne suis pas certain(e)

32. **(Si oui)** Au cours des 12 derniers mois, avez-vous assisté à des séances d'information données par le Programme d'AATIA?

- Oui
- Non
- Je ne suis pas certain(e)

33. Veuillez fournir tout autre commentaire sur les obstacles à l'accessibilité liés aux technologies de l'information et des communications au sein de LICC.
(question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

Communications

34. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de l'accessibilité des réunions et des événements en personne à LICC?

- Très satisfait(e)
- Satisfait(e)
- Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)
- Insatisfait(e)
- Très insatisfait(e)
- Je préfère ne pas répondre

35. **(Si insatisfait(e) ou très insatisfait(e))** Veuillez préciser le ou les obstacles que vous rencontrez. (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

36. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de l'accessibilité des réunions et événements virtuels à LICC?

- Très satisfait(e)
- Satisfait(e)
- Ni satisfait(e), ni insatisfait(e)
- Insatisfait(e)
- Très insatisfait(e)
- Je préfère ne pas répondre

37. **(Si insatisfait(e) ou très insatisfait(e))** Veuillez préciser les obstacles que vous rencontrez. (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

38. Veuillez fournir tout autre commentaire sur les obstacles à l'accessibilité liés aux communications au sein de LICC. (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

Transport

39. Quel est votre principal moyen de transport pour vous rendre au bureau?

- La voiture
- Le transport en commun
- La marche
- Le vélo
- Je ne me rends pas au bureau
- Autre

40. **(Si la voiture)** Rencontrez-vous des obstacles pour vous stationner?

- Oui, le nombre de places de stationnement accessibles est limité
- Oui, la distance jusqu'au stationnement accessible est trop grande
- Non, je ne rencontre aucun problème de stationnement

41. Veuillez fournir tout autre commentaire sur les obstacles à l'accessibilité liés au transport à destination ou en provenance d'un bureau de LICC. (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

Obstacles comportementaux

Un obstacle comportemental s'entend d'une attitude négative ou discriminatoire à l'égard des personnes en situation de handicap. Ce type d'obstacle se produit lorsque des personnes qui ne sont pas en situation de handicap ne comprennent pas l'incidence que les handicaps peuvent avoir sur une personne. Cette méconnaissance se traduit par des idées préconçues négatives, des suppositions sans fondement et des attentes limitées quant à la capacité d'un employé à accomplir les tâches essentielles de son travail.

42. Pensez-vous pouvoir parler de votre handicap ou des obstacles que vous rencontrez ou avez rencontrés sur votre lieu de travail avec votre superviseur ou gestionnaire actuel?

- Oui, j'en ai déjà discuté avec mon superviseur ou gestionnaire actuel
- Oui, mais je n'en ai pas discuté avec mon superviseur ou gestionnaire actuel

- Non, je ne me sens pas à l'aise
- Autre (veuillez préciser)

43. Avez-vous déjà rencontré un obstacle comportemental concernant votre handicap à LICC? Si oui, veuillez le décrire brièvement (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

44. Selon vous, quelles mesures devraient être prises au sein de LICC pour éliminer les obstacles comportementaux et favoriser le changement de culture? (question ouverte)

Remarque : Veuillez ne pas inclure de renseignements personnels vous concernant ou concernant une autre personne, comme un nom, une adresse, une adresse courriel ou tout autre renseignement permettant d'identifier une personne, dans vos commentaires.

Annexe C : Questionnaire auprès des directions générales

Généralités

Question 1 : Veuillez indiquer le nom de votre direction générale.

Question 2 : Veuillez indiquer le nom de votre direction.

Question 3 : Veuillez indiquer le nom de votre équipe (s'il y a lieu).

Question 4 : Veuillez décrire brièvement le travail effectué par votre direction.

Question 5 : Qui sont vos principaux clients (voir la définition ci-dessus)?

Promotion et pratiques exemplaires

Question 6 : Y a-t-il des sujets sur lesquels vous aimeriez en apprendre davantage? Qui vous aideraient à éliminer les obstacles à l'accessibilité dans votre travail quotidien si vous étiez davantage informés?

Question 7 : Au cours des dernières années, votre équipe ou votre direction a-t-elle :

- a. effectué une évaluation de ses procédures, de ses politiques, de ses produits, de ses services ou de ses programmes pour s'assurer qu'ils sont exempts d'obstacles?
- b. pris des mesures pour améliorer l'accessibilité de ses procédures, de ses politiques, de ses produits, de ses services ou de ses programmes pour s'assurer qu'ils sont exempts d'obstacles?

Si c'est le cas, veuillez indiquer le travail qui a été fait et en fournir une brève description, si les renseignements ne figurent pas déjà dans [les rapports d'étape sur l'accessibilité de 2023 ou de 2024](#).

Question 8 : Prévoyez-vous de prendre des mesures pour améliorer l'accessibilité de vos procédures, de vos politiques, de vos produits, de vos services ou de vos programmes au cours des trois prochaines années? Si c'est le cas, veuillez préciser.

Question 9 : Avez-vous adopté des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité dont vous aimeriez informer le Carrefour de l'accessibilité? Si c'est le cas, veuillez préciser.

Rétroaction

Question 10 : Avez-vous un mécanisme officiel pour recevoir la rétroaction? Si c'est le cas :

- a. Qui peut soumettre une rétroaction?
- b. Par quel moyen (p. ex., par téléphone, par courriel, dans un formulaire en ligne)?

- c. Avez-vous reçu de la rétroaction au sujet de l'accessibilité ou des handicaps (p. ex., des commentaires au sujet des obstacles)? Si c'est le cas, veuillez indiquer les principaux points (qu'il s'agisse de commentaires positifs ou négatifs) en prenant soin d'anonymiser les renseignements fournis.

Renseignements ou données

Question 11 : Produisez-vous des renseignements ou des données au sujet de l'accessibilité, des obstacles, des handicaps ou des personnes en situation de handicap? Si c'est le cas :

- a. Sur quoi portent les renseignements ou les données, plus précisément?
- b. Les renseignements ou les données sont-ils facilement accessibles pour la production de rapports?

Question 12 : Recueillez-vous des renseignements ou des données d'autres sources au sujet de l'accessibilité, des obstacles, des handicaps ou des personnes en situation de handicap?

- a. Sur quoi portent les renseignements ou les données, plus précisément?
- b. Les renseignements ou les données sont-ils facilement accessibles pour la production de rapports?

Question 13 : Comment utilisez-vous les renseignements ou les données au sujet de l'accessibilité, des obstacles, des handicaps ou des personnes en situation de handicap?

Contenu

Question 14 : Quel type de contenu (voir la définition) produisez-vous?

Question 15 : Quelles mesures prenez-vous pour vous assurer que votre contenu est exempt d'obstacles? Il pourrait notamment s'agir des mesures suivantes :

Cadre d'accessibilité

Question 16 : Veuillez dresser la liste de toutes les exigences en matière d'accessibilité (p. ex., lois, règlements, normes, politiques, directives) auxquelles vous devez vous conformer ou sur lesquelles vous devez vous appuyer dans le cadre de votre travail.

Question 17 : Imposez-vous des exigences en matière d'accessibilité à vos clients (p. ex., des critères d'accessibilité dans le financement des projets)? Si c'est le cas, veuillez préciser.

Question 18 : Comment le Carrefour de l'accessibilité peut-il vous aider dans votre travail ou vous offrir un meilleur soutien?

Question 19 : Y a-t-il autre chose dont vous aimeriez nous faire part?

Question 20 : Le Carrefour de l'accessibilité pourrait avoir besoin de faire un suivi auprès de vous. Pouvez-vous nommer des personnes-ressources à cette fin au sein de votre équipe et indiquer leur rôle?

Annexe D : Questionnaire auprès des représentants syndicaux

1. Pouvez-vous nommer quelques-uns des principaux obstacles qu'ont rencontré des employés de LICC membres de votre syndicat dans leur milieu de travail? Quelle incidence ont ces obstacles sur leur travail quotidien et leur bien-être au travail?
2. Pouvez-vous donner des exemples précis de situations, s'il y en a, où les politiques ou les pratiques en vigueur dans le milieu de travail ont créé des obstacles pour les employés en situation de handicap sans que cela en soit l'intention? Comment ces situations pourraient-elles être corrigées?
3. Pensez-vous que le Ministère s'acquitte efficacement de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des employés en situation de handicap? Y a-t-il des domaines précis dans lesquels les employés croient que leurs besoins de mesures d'adaptation ne sont pas entièrement compris ou respectés?
4. Pouvez-vous donner des exemples, s'il y en a, de situations où des employés de LICC ont rencontré des difficultés ou subi des retards dans leur demande de mesures d'adaptation? Que pourrait-on faire pour simplifier le processus et le rendre plus efficace?
5. À votre connaissance, y a-t-il eu des situations où les employés de LICC ont eu l'impression qu'on ne leur a pas proposé des mesures d'adaptation raisonnables ou suffisantes? Comment le Ministère peut-il s'améliorer sur ce plan?
6. Y a-t-il des obstacles organisationnels ou systémiques (p. ex., des comportements, des ressources ou des politiques) qui empêchent les employés de LICC d'obtenir des mesures d'adaptation rapidement ou efficacement? Quels changements recommanderiez-vous pour éliminer ces obstacles?
7. D'après votre expérience, comment LICC peut-il promouvoir une culture plus inclusive, au sein de laquelle les employés en situation de handicap se sentent plus à l'aise de parler de leurs besoins et de demander des mesures d'adaptation sans craindre la stigmatisation, les représailles ou la discrimination?
8. Quels commentaires positifs avez-vous reçus d'employés de LICC en situation de handicap au sujet de leur expérience en milieu de travail?
9. Pouvez-vous donner des exemples de réussites ou de pratiques exemplaires de LICC en matière d'accessibilité et d'adaptation pour les employés en situation de handicap? Comment le Ministère peut-il s'appuyer sur ces réussites et en élargir la portée?
10. Avez-vous d'autres commentaires dont vous aimeriez nous faire part afin que nous puissions en tenir compte dans l'élaboration du Plan ministériel d'accessibilité de 2026-2028?