



Pêches et Océans
Canada

Fisheries and Oceans
Canada



Plan d'action sur l'accessibilité **2026 à 2028** Du savoir à l'impact

Canada 

Cette publication décrit le Plan d'action sur l'accessibilité du MPO pour 2026-2028. This document is also available in English under the title: Accessibility Action Plan 2026-2028 - Shaping our Accessible Future

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

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

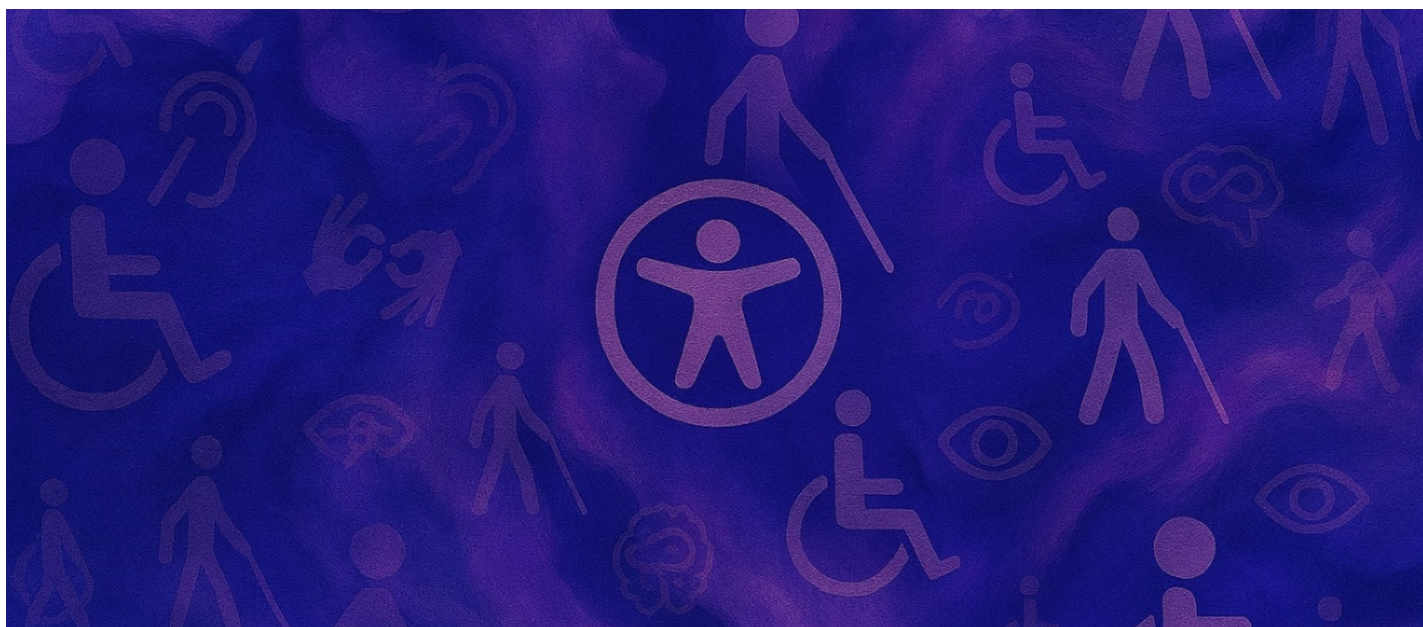
Pêches et Océans Canada - Direction générale des Affaires publiques
200 rue Kent
13^e étage est
Ottawa ON K1A 0E6

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre du ministère des Pêches et des Océans, 2026

No de cat. Fs1-95F-PDF (fichier PDF, français) ISSN 2817-1586

Pêches et Océans Canada. (2026). Plan d'action sur l'accessibilité 2026-2028 : Du savoir à l'impact (n° de cat. Fs1-95F-PDF; ISSN 2817-1586). Gouvernement du Canada, Pêches et Océans Canada. 97 p

Pêches et Océans Canada Plan d'action sur l'accessibilité 2026 à 2028 - Du savoir à l'impact



Sur cette page

- [Sommaire exécutif](#)
- [Renseignements généraux](#)
- [Introduction](#)
- [Consultations](#)
- [Les domaines décrits à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*](#)
- [Conclusion](#)

Sommaire exécutif

Pêches et Océans Canada (MPO) s'engage à rendre ses lieux de travail, ses programmes et ses services plus accessibles et inclusifs pour tous.

Le présent *Plan d'action sur l'accessibilité 2026 à 2028 de Pêches et Océans Canada – Du savoir à l'impact* s'appuie sur le travail que nous avons entrepris dans le cadre de notre premier plan (2022 à 2025). Au cours des trois dernières années, nous avons écouté les employés, examiné nos pratiques dans divers domaines prioritaires et identifié de nombreux obstacles pour les personnes en situation de handicap (PSH). Nous avons beaucoup appris et ce nouveau plan reflète cet apprentissage.

Ce qu'il y a de nouveau dans ce plan

Ce deuxième plan vise à éliminer les obstacles identifiés dans le premier plan d'action et à apporter de réelles améliorations à la façon dont nous embauchons, soutenons, travaillons avec et servons les personnes en situation de handicap. Il vise à rendre nos bâtiments, nos technologies, nos communications et nos services plus faciles à utiliser pour tous.

Nous avons ajouté un nouveau domaine d'intérêt : les mesures d'adaptation en milieu de travail. Il est clairement ressorti que l'accès à un soutien adéquat au travail — qu'il s'agisse d'outils, de technologies ou d'adaptations dans la façon de travailler — constitue l'une des principales priorités pour les employés en situation de handicap.

Nos principaux objectifs

Au cours des trois prochaines années, nous travaillerons à :

- intégrer l'accessibilité dans toutes nos activités, de la planification et de la budgétisation à l'embauche et à la prestation de services;

- outiller et soutenir les employés et les gestionnaires grâce à de meilleurs outils, à de la formation et à des processus plus clairs;
- améliorer nos bâtiments et nos outils numériques afin qu'ils soient plus faciles à utiliser pour tous;
- écouter les personnes en situation de handicap et les inclure dans les décisions qui les concernent;
- suivre nos progrès et rendre compte de ce qui fonctionne bien et de ce qui doit être amélioré.

Une responsabilité partagée

L'accessibilité n'est pas qu'une simple liste de vérification, c'est une façon de penser et de travailler qui profite à tout le monde. Ce plan représente une étape importante dans notre démarche pour devenir une organisation plus inclusive, et nous savons que nous ne pouvons y parvenir seuls. Nous sommes reconnaissants envers tous les employés, partenaires et intervenants qui ont partagé leurs expériences et leurs idées afin de contribuer à l'élaboration de ce plan.

Ensemble, nous travaillons à bâtir un avenir où chacun peut s'épanouir au travail et participer pleinement aux services que nous offrons à la population canadienne.



Renseignements généraux

Personne désignée pour recevoir de la rétroaction

La directrice générale, Perfectionnement des effectifs et de l'inclusion, est désignée pour recevoir la rétroaction au nom de Pêches et des Océans Canada.

Comment fournir de la rétroaction

Par courrier :

Secrétariat de l'accessibilité
Pêches et Océans Canada
200, rue Kent, 6e étage
Ottawa ON K1A 0E6

Par téléphone : 1-866-266-6603

Par courriel : DFO.AccessibilitySecretariat-SecretariatdelAccessibilite.MPO@dfo-mpo.gc.ca

Service de relais vidéo (Langue des signes québécoise [LSQ] ou American Sign Language [ASL])

Téléscripneur (ATS) : 1-800-465-7735

Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité

La rétroaction peut être soumise de manière anonyme ou accompagnée d'une personne contact identifiée.

Nous accuserons réception pour toute rétroaction, autre que celle soumise de manière anonyme, par le même moyen que celui utilisé pour la recevoir.

Formats alternatifs

Si vous avez besoin du *Plan d'action sur l'accessibilité 2026 à 2028* ou du Processus de rétroaction dans un format alternatif, veuillez communiquer avec DFO.Publications.MPO@dfo-mpo.gc.ca par courriel ou nous appeler au 1-833-212-1438.

Les formats suivants sont disponibles sur demande :

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

Introduction

Messages de nos dirigeants

Message de notre sous-ministre et de notre sous-ministre déléguée



Annette Gibbons, sous-ministre, et Kaili Levesque, sous-ministre déléguée

L'accessibilité est une responsabilité fondamentale qui exige un engagement soutenu, une responsabilisation et une volonté d'adaptation. Grâce au *Plan d'action sur l'accessibilité 2026 à 2028 de Pêches et Océans*

Canada, nous réaffirmons notre engagement à cerner et à éliminer les obstacles systémiques, à promouvoir l'inclusion et à veiller à ce que l'accessibilité soit pleinement intégrée à nos politiques, à nos programmes et à notre culture de travail.

Depuis l'adoption de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la fonction publique s'efforce d'éliminer les obstacles et de créer un milieu de travail plus inclusif. Guidés par « Rien sans nous » : Stratégie d'accessibilité pour la fonction publique du Canada, Pêches et Océans Canada a pris des mesures importantes au cours des quatre dernières années pour transformer notre façon de travailler, de concevoir les programmes et de fournir les services.

Grâce à des consultations avec des employés en situation de handicap, des partenaires régionaux et sectoriels, des réseaux d'employés, des gestionnaires et des parties prenantes, nous avons approfondi notre compréhension des nombreux défis qui restent à relever. Ce nouveau plan d'action reflète ce que nous avons appris et définit la prochaine phase de nos efforts pour créer un environnement dans lequel tous les employés peuvent participer pleinement et s'épanouir.

Au cours des prochaines années, le MPO continuera à éliminer les obstacles liés à l'embauche, au développement de carrière, à la communication, aux mesures d'adaptation en milieu de travail et à la prestation de services. Nous renforcerons notre approche en matière de consultation significative, en veillant à ce que les personnes en situation de handicap participent activement à l'élaboration des politiques et des initiatives qui les concernent. Nous mettrons également l'accent sur la responsabilité, en suivant nos progrès et en apportant les ajustements nécessaires pour nous assurer que nous avançons avec un impact réel.

Un véritable changement se produit lorsque l'accessibilité n'est pas une réflexion après coup, mais un principe fondamental qui guide notre façon de travailler. Cela nécessite une collaboration continue, une ouverture au

changement et un engagement collectif à favoriser une culture inclusive. Chacun d'entre nous a un rôle à jouer pour lutter contre les obstacles, se soutenir mutuellement et veiller à ce que l'accessibilité fasse partie de nos décisions et de nos actions quotidiennes.

Nous sommes reconnaissants à toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce plan en donnant de leur temps, en partageant leur expertise et en faisant part de leurs expériences vécues. Vos voix sont essentielles pour faire avancer les choses, et vos efforts sont à l'origine de changements durables. Ensemble, continuons à œuvrer pour un lieu de travail sans obstacles, où l'accessibilité, l'inclusion et l'équité sont au cœur de toutes nos actions.

Kaili Levesque
Sous-ministre déléguée
Pêches et Océans Canada

Annette Gibbons
Sous-ministre
Pêches et Océans Canada

Message de nos co-champions de l'accessibilité



Adam Burns et Darcy Demarsico, Co-champions de l'accessibilité

La publication de notre deuxième plan d'action sur l'accessibilité marque une étape importante qui reflète nos efforts continus pour créer un milieu de travail véritablement inclusif et sans obstacle pour tous.

Au cours des dernières années, nous avons réalisé des progrès significatifs pour éliminer les obstacles, repenser notre façon de travailler et veiller à ce que chacun se sente soutenu. Le passage à un modèle de travail hybride à la suite de la pandémie de COVID-19 a apporté à la fois des défis et des opportunités, soulignant la nécessité cruciale de rendre les bureaux et les espaces de travail à distance accessibles à tous. Ce travail comprend la mise en œuvre d'un nouveau pilier en matière de mesures d'adaptation afin de mieux soutenir les employés en situation de handicap et de répondre à leurs divers besoins.

Ce plan d'action témoigne des progrès accomplis et lance un appel à poursuivre le travail à venir. Il s'appuie sur les leçons tirées jusqu'à présent et met l'accent sur l'élimination intentionnelle des obstacles, la promotion de la conception universelle et le maintien de l'accessibilité au cœur de nos pratiques, afin que les employés en situation de handicap puissent servir au mieux la population canadienne.

En favorisant une culture d'accessibilité et d'inclusion, nous créons un environnement où tous se sentent en sécurité pour parler des obstacles qu'ils rencontrent et en confiance pour s'auto-identifier, ce qui les aide à se sentir valorisés et à s'épanouir pleinement. Accorder la priorité au bien-être des employés donne l'exemple et contribue à un changement durable et porteur de sens.

Grâce aux mesures d'adaptation, aux pratiques accessibles et au dialogue ouvert, chacune de nos actions nous rapproche d'une fonction publique sans obstacles d'ici 2040.

Merci à toutes les personnes qui ont contribué à faire progresser ce travail. Ensemble, nous faisons de l'accessibilité une pierre angulaire de notre ministère et des services que nous offrons à la population canadienne. Continuons d'agir avec détermination, bienveillance et engagement.

Adam Burns

Co-champion de l'accessibilité

SMA, Gestion des pêches et des ports

Darcy Demarsico

Co-championne de l'accessibilité

DG, Pêche et politique internationale

Message des coprésidentes de notre Réseau de l'accessibilité





Annette Anthony et Sarah Gray, Coprésidentes du Réseau de l'accessibilité. Alors que nous faisons le point sur les progrès réalisés dans le cadre du premier *Plan d'action sur l'accessibilité 2022 à 2025 - Créer notre avenir accessible*, il est inspirant de constater tout le chemin parcouru. Le Réseau de l'accessibilité continue de jouer un rôle clé dans nos efforts visant à créer un milieu de travail sans obstacle où tous les employés de Pêches et Océans Canada ont la possibilité de réussir.

Au cours des dernières années, nous avons pu constater l'impact de la collaboration grâce à des consultations, des séances de rétroaction et la participation active des employés. Vos voix et vos expériences ont façonné nos priorités et guidé d'importantes mesures, qu'il s'agisse d'améliorer les espaces physiques, de perfectionner les outils numériques ou de sensibiliser davantage les gens aux mesures d'adaptation en milieu de travail et d'en faciliter l'accès. Rien sur nous sans nous !

En tant que coprésidentes du Réseau de l'accessibilité, nous vous encourageons à rester impliqués alors que nous entamons la prochaine étape de notre parcours avec le deuxième plan, le *Plan d'action sur l'accessibilité 2026 à 2028 de Pêches et Océans Canada*. Vos commentaires et vos idées contribuent à faire en sorte que notre ministère continue de se développer en tant que leader en matière d'accessibilité et d'inclusion.

Ensemble, nous pouvons éliminer les obstacles, favoriser la diversité et créer un milieu de travail et des espaces publics où chacun se sent valorisé et soutenu.

Annette Anthony
Coprésidente
Réseau de l'accessibilité

Sarah Gray
Coprésidente
Réseau de l'accessibilité

Contexte de la Loi canadienne sur l'accessibilité

Le gouvernement du Canada a adopté la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la Loi) en 2019, dans le but de créer un Canada sans obstacle d'ici le 1^{er} janvier 2040. La Loi profite à tous les Canadiens, en particulier aux personnes en situation de handicap, en identifiant, en éliminant et en prévenant de manière proactive les obstacles à l'accessibilité dans sept domaines prioritaires :

- emploi;
- environnement bâti;
- technologies de l'information et des communications (TIC);
- communications, autres que les TIC;
- acquisition de biens, de services et d'installations;

- conception et prestation de programmes et services;
- transports.

Notre premier *Plan d'action sur l'accessibilité 2022 à 2025* comprenait également les domaines prioritaires de la culture et de la gouvernance. En nous appuyant sur les enseignements tirés de la mise en œuvre de notre plan initial, nous avons intégré les mesures d'adaptation comme domaine prioritaire supplémentaire dans notre deuxième plan, démontrant ainsi l'engagement du ministère en faveur d'une amélioration continue et d'une planification adaptative de l'accessibilité afin de garantir que nous restons réactifs face à l'évolution des besoins.

Engagement en matière d'accessibilité

Le MPO s'engage à devenir un leader en matière d'accessibilité au sein de la fonction publique. Nous visons à éliminer les obstacles qui relèvent de notre contrôle, afin de garantir à tous les Canadiens et Canadiennes des chances égales de participer pleinement à une main-d'œuvre et à une organisation inclusives et sans obstacle.

Notre vision s'étend à la création d'environnements, d'opérations, de programmes, de services et de produits accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. Nous défendons le principe « Rien sans nous », qui consiste à impliquer les personnes en situation de handicap à chaque étape de notre planification en matière d'accessibilité, afin de garantir que les personnes concernées par nos politiques contribuent, grâce à leur expérience vécue, à façonner un avenir plus inclusif.

En accordant la priorité à l'accessibilité, nous reflétons non seulement la diversité des Canadiens que nous servons, mais nous donnons également aux personnes en situation de handicap les moyens de jouer un rôle

essentiel dans le succès de notre ministère. Notre objectif est de créer un environnement où tous les individus se sentent valorisés, respectés et capables de contribuer pleinement à l'organisation et au public que nous servons.

Rapports et mises à jour

Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et à son règlement d'application, nous nous engageons à publier un plan d'accessibilité mis à jour tous les trois ans. De plus, nous continuerons de publier des rapports d'étape annuels entre ces dates. Ces rapports d'étape donneront un aperçu des commentaires que nous avons reçus des parties prenantes et détailleront la manière dont nous avons intégré ces commentaires dans nos initiatives en matière d'accessibilité. Nous surveillerons et affinerons continuellement notre plan d'action afin de nous assurer qu'il répond efficacement aux besoins changeants du ministère.

Comment nous avons élaboré ce plan

Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, ce plan couvre la période allant de janvier 2026 à décembre 2028.

Au cours des trois dernières années, le Secrétariat de l'accessibilité a recueilli les points de vue des personnes en situation de handicap (PSH) par le biais de :

- la collaboration avec :
 - le Réseau de l'accessibilité;
 - le champion de l'accessibilité;
 - le Réseau des défenseurs de l'accessibilité.
- un questionnaire annuel sur l'accessibilité au sein du ministère;
- notre mécanisme officiel de rétroaction;

- une consultation directe avec les employés qui s'identifient comme PSH.

Notre premier plan d'action sur l'accessibilité était axé sur la réalisation d'évaluations proactives de l'accessibilité dans divers domaines :

- emploi;
- technologies de l'information et des communications (TIC);
- communications, autres que les TIC;
- environnement bâti;
- transports (en particulier les espaces de stationnement/parking);
- acquisition de biens, de services et d'installations;
- conception et prestation de programmes et de services.

Ces évaluations ont révélé de nombreux obstacles potentiels dans ces domaines.

Entre février et avril 2025, le Secrétariat de l'accessibilité a tenu des consultations avec les responsables ministériels des domaines prioritaires, ou « responsables de piliers », afin de :

- passer en revue les progrès réalisés en matière d'accessibilité;
- examiner les obstacles potentiels identifiés grâce aux évaluations proactives de l'accessibilité;
- présenter les préoccupations et obstacles soulevés par les PSH;
- recueillir leurs commentaires pour le plan d'action actuel sur l'accessibilité (2026 à 2028).

Au total, onze réunions ont été organisées avec les responsables de piliers afin de définir des buts, des objectifs et des mesures appropriés pour le prochain plan d'action sur l'accessibilité.

Un groupe de discussion a été organisé avec des représentants de certains services et programmes afin de définir les objectifs et les activités proposés concernant le pilier « conception et prestation des programmes et

services ».

Les buts et objectifs en matière de culture et de gouvernance ont été proposés et discutés avec les principales parties prenantes lors de réunions avec le Réseau des défenseurs de l'accessibilité, le Réseau de l'accessibilité et le champion de l'accessibilité.

Une fois les buts, objectifs et activités proposés identifiés, des consultations ont été organisées avec les employés en situation de handicap, comme décrit ci-dessous, et des modifications ont été apportées aux objectifs et activités proposés.

Le présent plan d'action sur l'accessibilité n'aurait pas pu voir le jour sans le dévouement et l'engagement des responsables de piliers et la participation active des personnes en situation de handicap et de leurs alliés, envers qui nous sommes très reconnaissants.

Concernant la Garde côtière canadienne

Au cours de la préparation du présent plan, le gouvernement du Canada a annoncé que la Garde côtière canadienne (GCC) devait être intégrée au ministère de la Défense nationale (MDN). Bien que la date d'entrée en vigueur de ce changement soit antérieure à la publication du présent rapport, le MDN n'a pas eu la possibilité d'inclure la GCC dans son plan d'accessibilité. Par conséquent, au fil du temps, le MDN intégrera les objectifs et les activités de ce plan dans le sien et sera chargé de rendre compte des éléments qui relèvent de la GCC.

Consultations

Nos processus de consultation

En mai 2025, le Secrétariat de l'accessibilité a organisé quatre séances de consultation virtuelles, deux en anglais (le 8 et le 23 mai) et deux en français (le 9 et le 22 mai). 138 participants ont assisté à ces séances.

Ces séances ont été communiquées aux membres du Réseau de l'accessibilité, aux employés qui s'identifient comme personnes en situation de handicap (PSH) et qui ont indiqué qu'ils acceptaient que leur déclaration volontaire soit utilisée à des fins de consultation, ainsi qu'à tous les employés du MPO par le biais de notre infolettre interne.

Les PSH et leurs alliés ont reçu un résumé des progrès réalisés en matière d'accessibilité au cours des trois dernières années, des obstacles qui ont été identifiés et des propositions d'objectifs et d'activités. Ils ont ensuite eu l'occasion de partager leurs points de vue et de contribuer à l'élaboration du présent plan. En plus des discussions, les participants ont également été invités à partager leurs commentaires par écrit, permettant de rendre le processus de consultation plus inclusif et plus souple.

En plus des consultations menées spécifiquement sur le contenu de ce plan, nous poursuivons notre collaboration avec le Réseau de l'accessibilité par le biais de rencontres tenues toutes les deux semaines. Nous organisons également des réunions bimestrielles avec les membres du Réseau des défenseurs de l'accessibilité (RDA) et du Comité des responsables des piliers de l'accessibilité (CRPA), ainsi que des rencontres mensuelles avec les co-champions ministériels de l'accessibilité.

Ces discussions et consultations offrent des occasions régulières d'aborder les préoccupations potentielles en matière d'accessibilité et de maintenir un dialogue ouvert sur le sujet. L'élaboration de ce plan tient également

compte des commentaires reçus par l'entremise de notre processus officiel de rétroaction sur l'accessibilité, ainsi que des résultats obtenus grâce à notre Questionnaire annuel sur l'accessibilité.

Ce que nous avons entendu

Gouvernance

- Un leadership fort et une responsabilité claire de la part des décideurs sont essentiels pour faire progresser l'accessibilité.

Culture

- La stigmatisation reste un obstacle culturel important, en particulier pour les handicaps non apparents.
- Les employés qui divulguent leur handicap craignent toujours la discrimination ou des répercussions négatives sur leur carrière.

Mesures d'adaptation

- L'éducation et la mise en œuvre appropriée des mesures d'adaptation sont essentielles à l'inclusion.
- Il est nécessaire d'accroître la sensibilisation et la formation afin de promouvoir le modèle social du handicap, tout en clarifiant les processus d'adaptation et en offrant des outils pratiques tels qu'un répertoire des mesures possibles et des ressources centralisées sur l'intranet.
- La sensibilisation doit s'étendre au-delà des questionnaires pour inclure tous les employés.
- Les besoins d'adaptation épisodiques sont souvent sous-reconnus. Les contraintes budgétaires et le manque de sensibilisation sont perçus

comme des obstacles à des mesures d'adaptation rapides et appropriées.

- Les employés se sentent souvent forcés de divulguer des renseignements médicaux lorsqu'ils demandent une mesure d'adaptation, surtout dans le cas des handicaps non apparents.
- Des processus plus clairs, une meilleure supervision et une compréhension renforcée des responsabilités des gestionnaires sont nécessaires.
- La confidentialité des renseignements personnels durant le processus d'adaptation demeure une préoccupation importante pour les employés.

Technologies de l'information et des communications

- Il n'existe pas de normes unifiées pour le développement de solutions numériques. Certains participants ont exprimé leur intérêt pour l'utilisation de l'intelligence artificielle afin de faciliter la création de documents accessibles, tandis que d'autres ont recommandé l'installation d'une suite de base d'applications accessibles sur les ordinateurs des employés.
- Le sous-titrage bilingue dans MS Teams a également été proposé comme un outil précieux pour rendre les réunions plus inclusives. Une meilleure sensibilisation aux logiciels disponibles est également nécessaire.

Communications

- Malgré les progrès réalisés, une quantité importante de contenu demeure inaccessible.
- Davantage de ressources et un contrôle de la qualité renforcé sont nécessaires afin de garantir des communications accessibles.

Emploi

- Les politiques d'embauche et de rétention doivent être adaptées afin de mieux soutenir les personnes en situation de handicap.
- De plus, l'information sur les mesures d'adaptation devrait être communiquée dès l'intégration des nouveaux employés.

Conception et prestation de programmes et de services

- Une collaboration continue avec les personnes en situation de handicap (PSH) est essentielle pour améliorer l'environnement de travail et faire progresser les initiatives en matière d'accessibilité.
- La contribution des PSH est particulièrement précieuse dans des domaines tels que la rétroaction sur les trousseaux d'outils, l'évaluation des processus et le développement de technologies adaptées.

Transport

- Le stationnement/parking accessible est coûteux et n'est pas toujours disponible.
- Il est également nécessaire d'accroître la sensibilisation aux politiques liées au transport adapté

Environnement bâti

- L'accessibilité de l'environnement bâti est appliquée de manière inégale selon les régions et entre les immeubles appartenant et gérés par Pêches et Océans Canada et ceux qui sont loués.
- Dans les espaces loués, le contrôle limité restreint la mise en œuvre d'améliorations.
- Les espaces de travail doivent être adaptés aux besoins des employés ayant des sensibilités visuelles ou neurologiques, et il est nécessaire

d'améliorer la conception ainsi que l'accès aux salles calmes et aux toilettes universelles.

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

En plus des sept domaines prioritaires décrits à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (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, ainsi que le transport), le ministère a choisi d'inclure et de rendre compte de trois autres priorités : la gouvernance, la culture et les mesures d'adaptation en milieu de travail.

Gouvernance

Au cours du premier *Plan d'action sur l'accessibilité 2022 à 2025 de Pêches et Océans Canada*, un Comité de responsables de piliers de l'accessibilité a été formé avec des représentants de tous les secteurs ayant des responsabilités spécifiques pour les objectifs et les activités du Plan. Ce comité avait pour mandat d'assurer une responsabilisation et de fournir une expertise en la matière dans les domaines prioritaires définis dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. De plus, un Réseau des défenseurs de l'accessibilité a été créé afin de soutenir l'accessibilité dans les secteurs et les régions.

Le ministère a également désigné un nouveau champion de l'accessibilité au sein de son personnel de direction, qui possède une expérience concrète en la matière, afin de promouvoir et de défendre l'accessibilité au sein du MPO.

Afin de fournir des données concrètes pour la prise de décisions, un Questionnaire annuel sur l'accessibilité a été mis en place pour évaluer la sensibilisation et la confiance des employés et des gestionnaires en matière d'accessibilité.

Obstacles identifiés

- Des processus sont nécessaires pour garantir que l'accessibilité soit prise en compte dans la planification budgétaire et la gouvernance.

Impacts souhaités

Le travail visant à atteindre un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040 est intégré à la gouvernance à tous les niveaux de l'organisation. Nous assurons le suivi et rendons compte des progrès et des plans en matière d'accessibilité, et veillons à ce que les projets et les budgets tiennent compte de l'accessibilité dès leur élaboration.

Stratégies pour nous aider à y parvenir

Objectif GOV-1

Les cadres supérieurs et la haute direction des secteurs et des régions au sein du MPO assurent le leadership et la responsabilisation en ce qui concerne la mise en œuvre des initiatives et les progrès réalisés en matière d'accessibilité, et ils recueillent des données afin de pouvoir produire des rapports annuels significatifs sur les progrès accomplis.

Activité GOV-1a

Le Comité des responsables de piliers de l'accessibilité (composé de représentants des secteurs compétents pour les domaines prioritaires dans le cadre des plans d'action sur l'accessibilité) continuera d'assurer le leadership et la responsabilisation en matière d'initiatives d'accessibilité au

MPO, et de surveiller les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action sur l'accessibilité. Le Réseau des défenseurs de l'accessibilité (composé de représentants de tous les secteurs et de toutes les régions) continuera de mobiliser des ressources et de fournir des lignes directrices au sein de leurs secteurs ou régions afin de soutenir l'accessibilité au MPO.

- Bureau de première responsabilité :
 - Secrétariat de l'accessibilité.
- Soutien :
 - tous les secteurs et toutes les régions.
- Indicateur de rendement :
 - des réunions bimensuelles du CRPA et du RDA ont lieu ; les rapports annuels d'étape fournissent des mises à jour sur les activités décrites dans le plan.
- Échéancier :
 - en cours.

Activité GOV-1b

Un questionnaire sur l'accessibilité du MPO est mené chaque année afin d'évaluer la sensibilisation et la confiance des employés et des gestionnaires en matière d'accessibilité.

- Bureau de première responsabilité :
 - Secrétariat de l'accessibilité.
- Soutien :
 - responsables de piliers de l'accessibilité.
- Indicateur de rendement :
 - des données sont disponibles pour rendre compte des progrès en matière d'accessibilité.
- Échéancier :
 - en cours.

Activité GOV-1c

Des options visant à inclure la responsabilité en matière d'accessibilité dans les ententes de rendement des cadres supérieurs sont élaborées et mises en œuvre lorsqu'elles sont approuvées.

- Bureau de première responsabilité :
 - Personnes et culture, Services à la haute direction.
- Soutien :
 - Secrétariat de l'accessibilité.
- Indicateur de rendement :
 - chiffres relatifs à l'accessibilité dans les ententes de rendement des cadres supérieurs.
- Échéancier :
 - Mars 2027.

Objectif GOV-2

Les budgets ministériels et de projets tiennent compte des travaux nécessaires pour atteindre l'accessibilité d'ici 2040.

Activité GOV-2a

Rechercher et élaborer des options de gouvernance afin de garantir que l'accessibilité soit prise en compte, le cas échéant, dans l'élaboration des budgets ministériels et de projets.

- Bureau de première responsabilité :
 - Secteur du Dirigeant principal des finances (DPF); centres d'expertise.
- Indicateur de rendement :
 - Des options de gouvernance sont élaborées et proposées, et elles sont mises en œuvre une fois approuvées.
- Échéancier :

- Juin 2028.

Culture

Des progrès significatifs ont été réalisés dans nos efforts pour améliorer la sensibilisation à l'accessibilité au sein du ministère, et on observe une augmentation des taux de déclaration volontaire parmi les employés en situation de handicap.

Le ministère a mis en œuvre plusieurs initiatives qui ont influencé la culture du ministère, notamment :

- une campagne de communication visant à promouvoir la déclaration volontaire qui a entraîné une augmentation des taux parmi les PSH;
- formation obligatoire sur l'inclusion des PSH qui a été complétée par environ 70 % des employés;
- la création d'une nouvelle catégorie d'excellence en accessibilité dans le Prix d'Excellence;
- la publication d'un guide sur la neurodiversité pour soutenir les gestionnaires dans la compréhension et l'accompagnement des employés neurodivergents;
- un événement réussi à l'échelle de la fonction publique marquant la Journée internationale des personnes en situation de handicap, qui a attiré plus de 5300 participants.

Malgré ces mesures positives, des défis subsistent, tels que la stigmatisation associée aux handicaps et l'hésitation chez certains employés à divulguer leurs conditions par crainte de discrimination. Selon le Questionnaire annuel sur l'accessibilité (2025) :

- tant les employés en situation de handicap (53 %) que ceux sans handicap (24 %) estimaient qu'il existe une stigmatisation associée au handicap;

- 38 % des employés en situation de handicap qui ont dit ne pas s'être auto-identifiés ont déclaré craindre que cela nuise à leur carrière.

Le changement culturel est un parcours graduel, mais l'élan grandit dans toute l'organisation.

« La culture ne peut pas être imposée; elle doit être cultivée » - James L. Heskett

Obstacles identifiés

- Réticence des PSH à divulguer leur handicap par crainte des conséquences négatives.
- Sensibilisation et compréhension limitées de la part des gestionnaires et des collègues concernant les besoins en matière de handicap et d'accessibilité.
- Manque de compréhension et de sensibilisation, et préjugés concernant les handicaps non apparents.

Impacts souhaités

Nous imaginons un ministère où l'accessibilité est profondément ancrée dans notre culture organisationnelle; elle est reconnue non seulement comme une obligation légale, mais aussi comme une valeur partagée et un moteur d'inclusion, d'innovation et d'excellence. Tous les employés, de la haute direction jusqu'au personnel de première ligne, défendent activement l'accessibilité dans leur travail quotidien. Les considérations d'accessibilité sont intégrées dans la prise de décision, la planification et la prestation des services. Notre milieu de travail favorise un sentiment d'appartenance où les personnes en situation de handicap se sentent respectées, soutenues et habilitées à s'épanouir.

Indicateurs clés des progrès :

- diminution du pourcentage d'employés en situation de handicap qui ressentent la stigmatisation associée au handicap au MPO. (Source : Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO);
- diminution du pourcentage d'employés en situation de handicap qui ont signalé du harcèlement et de la discrimination (Source : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2024 (SAFF) questions 58, 65 et 73q);
- augmentation du pourcentage d'employés en situation de handicap qui déclarent se sentir respectés, valorisés et qui recommanderaient MPO comme un excellent lieu de travail (Source : SAFF questions 53, 12 et 54).

Stratégies pour nous aider à y parvenir

Objectif CUL-1

Les co-champions de l'accessibilité sont impliqués et outillés pour promouvoir l'accessibilité au MPO.

Activité CUL -1a

Une stratégie et un plan de communication seront élaborés et mis en œuvre en soutien des co-champions de l'accessibilité.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Secrétariat de l'accessibilité.
- Soutien :
 - Communications internes.
- Indicateur de rendement :
 - la stratégie et le plan de communication sont élaborés et mis en œuvre; Les messages au nom des co-champions sont publiés pour

marquer les jours de reconnaissance.

- Échéancier :
 - en cours.

Objectif CUL-2

Les employés du MPO sont engagés et outillés pour faire progresser l'accessibilité dans leurs rôles, et les gestionnaires sont prêts à soutenir les employés en situation de handicap afin qu'ils se sentent en sécurité pour divulguer eux-mêmes leurs limites et besoins.

Activité CUL-2a

La formation obligatoire et les activités d'apprentissage recommandées sur l'accessibilité sont encouragées et le taux d'achèvement est suivi.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Secrétariat de l'accessibilité.
- Soutien :
 - Communications internes.
- Indicateur de rendement :
 - taux d'achèvement pour la formation obligatoire liée à l'accessibilité et les apprentissages recommandés.
- Échéancier :
 - en cours.

Activité CUL-2b

Des occasions d'apprentissage sont offertes pour sensibiliser à l'accessibilité et aux enjeux liés au handicap, incluant des conférenciers invités et des événements dans le ministère, les secteurs et les régions.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Secrétariat de l'accessibilité.

- Soutien :
 - Défenseurs de l'accessibilité; Votre réseau professionnel.
- Indicateur de rendement :
 - le nombre d'événements; nombre de participants; le niveau de sensibilisation aux enjeux d'accessibilité et la confiance en matière d'accessibilité, tel que révélé par le Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO.
- Échéancier :
 - en cours.

Activité CUL-2c

Les pages intranet de l'accessibilité sont maintenues et améliorées, et les outils et ressources disponibles pour les employés et les gestionnaires sont promus.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Secrétariat de l'accessibilité.
- Soutien :
 - Défenseurs de l'accessibilité.
- Indicateur de rendement :
 - indicateurs de visites de pages.
- Échéancier :
 - en cours.

Objectif CUL-3

Les employés se sentent en sécurité pour s'auto-identifier et comprennent comment les données de déclaration volontaire sont utilisées et protégées.

Activité CUL-3a

Poursuivre la promotion de la déclaration volontaire afin d'augmenter le taux d'achèvement de la partie B du formulaire et de souligner l'importance du formulaire pour combler les écarts et bâtir une main-d'œuvre représentative.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Équité en matière d'emploi, Centre d'expertise en diversité et inclusion.
- Soutien :
 - Secrétariat de l'accessibilité.
- Indicateur de rendement :
 - taux d'achèvement de la partie B du formulaire de déclaration volontaire de l'équité en emploi; réponses aux questions du Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO concernant la déclaration volontaire.
- Échéancier :
 - en cours.

Emploi

Diverses initiatives ont été mises en œuvre pour créer un processus d'embauche plus inclusif et améliorer l'accessibilité et l'inclusivité dans les pratiques d'emploi. Cela comprenait la formation obligatoire sur les pratiques d'embauche inclusives pour les superviseurs, les gestionnaires, les cadres et les conseillers en dotation.

Le ministère a introduit une liste de vérification pour les biais et les obstacles ainsi qu'une attestation afin d'identifier et de réduire les obstacles potentiels dans le processus de dotation. Nous avons également réalisé une analyse systématique des pratiques d'emploi au MPO par

rapport à la Norme sur l'emploi, publiée par Normes d'accessibilité Canada, afin d'identifier les obstacles potentiels à l'emploi, ce qui a contribué à éclairer les activités décrites ci-dessous.

Grâce à diverses mesures visant à identifier et prioriser les candidats en quête d'équité, y compris les PSH, dans les processus d'embauche, des progrès significatifs ont été réalisés dans la représentation des PSH, avec une augmentation de 58 % du nombre de PSH comptabilisés parmi les employés du MPO et de la GCC depuis notre premier plan d'action sur l'accessibilité – soit une augmentation de 540 personnes. *

Cependant, avec la publication de nouvelles statistiques sur la disponibilité de la main-d'œuvre basées sur le recensement le plus récent, la base de représentation est passée de 8,3 % à 11,6 %. Par conséquent, là où nous avions déclaré être représentatifs en 2024, nous ne le sommes plus selon le nouveau référentiel. En juin 2025, la représentation des PSH au MPO-GCC était de 10,3 %. Il y a encore du travail à faire pour atteindre une main-d'œuvre représentative du public que nous servons.

Nous avons également fait des progrès pour prioriser les candidats en quête d'équité pour les opportunités de perfectionnement et, au cours de la dernière année, les PSH ont été promues à un taux supérieur à celui de la population générale du MPO et de la GCC (9,6 % pour les PSH par rapport à 7,1 % pour celles sans handicap).

Pourtant, même si 71 % des gestionnaires ont indiqué dans le Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO 2025 être conscients des considérations d'accessibilité en matière d'emploi, le thème le plus fréquent ressorti des consultations avec les PSH au MPO et à la GCC est que les gestionnaires ont besoin de davantage de sensibilisation et de formation pour mieux soutenir les employés en situation de handicap.

De plus, selon le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 : Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité, les PSH au MPO et à la GCC rapportent rencontrer des obstacles à la plupart des étapes du processus d'embauche, le principal défi étant l'étape de sélection suivie des entrevues. 25 % des PSH au MPO et à la CCG ayant répondu au sondage ont rapporté des biais et des obstacles dans le processus de dotation qui les ont désavantagées, comparativement à 14,3 % des personnes sans handicap.

Pour aborder des enjeux plus complexes liés à l'emploi, nous avons également identifié la nécessité de recueillir davantage de données, tant quantitatives que qualitatives, afin de comprendre l'impact de nos politiques et pratiques sur les PSH.

Obstacles identifiés

Un certain nombre d'obstacles ont été identifiés lors du processus formel de rétroaction et de consultations :

- manque d'informations préalables sur la nature et le format des entrevues pour permettre aux PSH de savoir si elles auront besoin de mesures d'adaptation;
- formats d'entrevue (comme des entrevues virtuelles pendant lesquelles les membres du comité ferment leurs caméras , ce qui prive les participants des indices visuels et créent des problèmes, surtout pour les candidats neurodivergents);
- anxiété liée aux examens écrits;
- manque de langage clair dans les affiches et les communications concernant les processus;
- problèmes liés à l'utilisation de VidCruiter :

- la navigation et l'enregistrement avec l'application VidCruiter étaient difficiles;
- manque de soutien pour l'utilisation et la préparation aux entrevues via l'application.
- manque de connaissances et de formation pour les gestionnaires d'embauche en matière d'évaluations d'emploi accessibles;
- manque de compréhension des besoins des candidats neurodivergents et des différentes façons dont la neurodivergence peut se manifester dans les comportements au quotidien;
- manque de technologie adaptative dans les processus d'évaluation;
- crainte d'être victime de discrimination si l'on demande des mesures d'adaptation;
- l'accès à des opportunités d'apprentissage et de perfectionnement pour la progression de carrière des PSH, y compris l'apprentissage d'une deuxième langue;
- manque d'opportunités de mentorat pour les PSH.

De plus, l'évaluation systématique des obstacles a identifié divers obstacles potentiels dans tous les aspects de l'expérience employé.

- Recrutement
 - Les qualifications requises pour les postes, telles qu'elles sont formulées actuellement, peuvent créer des obstacles.
 - Les informations dans les offres d'emploi ne sont pas suffisantes ni assez claires concernant le processus, le format d'évaluation, les mesures d'adaptation offertes, ainsi que la façon d'obtenir de l'aide ou de l'information.
- Évaluation
 - Des lacunes dans la façon dont les gestionnaires offrent des mesures d'adaptation adéquates et opportunes.

- Manque de connaissances des gestionnaires concernant les technologies adaptatives disponibles.
- Manque d'information préalable sur la nature et le format de l'évaluation afin de permettre aux candidats de savoir s'ils ont besoin de mesures d'adaptation.
- Lacunes dans les connaissances des gestionnaires et des comités d'évaluation sur la façon de garantir que le processus d'entrevue et de sélection soit pleinement accessible.
- Intégration
 - Manque de connaissance des gestionnaires du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Impacts souhaités

Nous nous efforçons d'être un ministère où les personnes en situation de handicap (PSH) sont représentées équitablement et se sentent accueillies, valorisées et soutenues tout au long de leur carrière. Nous voulons pouvoir suivre et rendre compte des expériences des PSH tout au long de leur parcours professionnel, en utilisant ces connaissances pour mettre en place des mesures concrètes et renforcer la responsabilité.

Notre objectif est d'avoir des processus de recrutement inclusifs et sans obstacles, permettant un accès équitable aux opportunités et renforçant l'embauche des PSH. Nous voulons que les PSH disposent des outils, des opportunités et du soutien nécessaires pour croître et réussir au sein du MPO et de la fonction publique fédérale.

Indicateurs clés des progrès :

- la représentation des PSH parmi la population du MPO est égale ou supérieure à la disponibilité de la main d'œuvre;
- les PSH sont promues à un taux égal ou supérieur à celui de la population générale du MPO;

- les PSH quittent le MPO à un taux égal ou inférieur à celui de la population générale du MPO;
- les PSH au MPO rapportent que les enjeux d'accessibilité ou concernant les mesures d'adaptation ont affecté négativement leur carrière à un taux égal ou inférieur à celui de la population générale du MPO (Source : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), questions 44d&e, « Dans quelle mesure estimez-vous que les éléments suivants ont nui à la progression de votre carrière au sein de la fonction publique fédérale au cours des 12 derniers mois? » Problèmes d'accessibilité ou liés aux mesures d'adaptation?).

Stratégies pour nous aider à y parvenir

Objectif EMP-1

Améliorer la collecte, le suivi et les rapports de données concernant l'emploi des PSH.

Activité EMP-1a

Établir un sondage sur l'expérience des candidats qui reçoivent les notifications indiquant si leur candidature a été retenue ou exclue.

Activité EMP-1b

Surveiller et analyser les données, et produire des rapports afin de déterminer si les efforts globaux de recrutement et d'embauche des PSH sont efficaces, et d'identifier les tendances et les opportunités d'améliorer le recrutement et l'embauche des PSH au MPO.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'emploi (Personnes et culture); Dotation ministérielle; Opérations RH régionales.
- Soutien :

- Planification, analyses et rapports de l'effectif (PARE).
- Indicateurs de rendement :
 - les données du Sondage sur l'expérience des candidats sont disponibles et partagées au sein du secteur Personnes et culture (RH) pour améliorer les processus, notamment :
 - Pourcentage des candidats en situation de handicap qui rapportent des expériences positives lors du processus de recrutement;
 - Obstacles identifiés liés aux différentes étapes du processus, par exemple, la présélection, l'évaluation et les tests, la sélection à partir d'un bassin de candidats ou les entrevues.
- Échéancier :
 - Juin 2028 et en cours.

Activité EMP-1c

Continuer à promouvoir le processus de déclaration volontaire et à surveiller le taux d'achèvement.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'emploi (Personnes et culture); Centre d'expertise sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CD'E EEDI); Secrétariat de l'accessibilité; Planification, analyses et rapports de l'effectif (PARE).
- Indicateur de rendement :
 - les taux d'achèvement des parties A et B du formulaire de déclaration volontaire sont maintenus ou augmentés au sein du ministère.
- Échéancier :
 - en cours.

Activité EMP-1d

Mettre en œuvre un sondage ministériel sur l'intégration pour surveiller l'expérience d'intégration et inclure des questions liées aux mesures d'adaptation, au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et à la déclaration volontaire.

Activité EMP-1e

Surveiller, analyser et rapporter les données afin de déterminer si les efforts globaux d'intégration des PSH sont efficaces, et d'identifier les tendances et les opportunités d'améliorer l'expérience d'intégration des PSH au MPO.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'emploi (Personnes et culture);
Expérience des employés; Planification, analyses et rapports de l'effectif (PARE).
- Indicateurs de rendement :
 - les données du sondage sur l'intégration sont disponibles et partagées au sein du secteur Personnes et culture (RH) pour améliorer les processus d'intégration, notamment en ce qui concerne les obstacles à l'expérience d'intégration, la réception de l'information par les employés sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC, et la réception en temps opportun de mesures adaptations adéquates;
 - pourcentage des nouvelles recrues remplissant le sondage sur l'intégration;
 - pourcentage d'employés qui s'identifient comme personnes en situation de handicap et qui ont donné les réponses les plus positives ou les moins négatives à l'énoncé : « Je reçois la formation dont j'ai besoin pour faire mon travail » (SAFF 2024, question 5).
- Échéancier :

- Mars 2026

Activité EMP-1f

Développer des données concernant la durée d'emploi pour divers types d'emploi (indéterminé, à durée déterminée et contractuel) avant d'être promu ou de quitter le ministère afin de déterminer s'il existe des différences pour le personnel qui s'identifie comme PSH.

Activité EMP-1g

Promouvoir et suivre la participation au Sondage de départ pour les PSH et recueillir des informations sur l'embauche et la rétention des PSH.

Activité EMP-1h

Mettre en œuvre le suivi et la surveillance des évaluations de rendement et de gestion des talents pour les PSH.

Activité EMP-1i

Mettre en œuvre le suivi et la surveillance des dossiers et des griefs en relations de travail pour les PSH.

Activité EMP-1j

Surveiller, analyser et produire des rapport sur les données afin de déterminer si les efforts globaux pour le perfectionnement et la rétention des PSH sont efficaces, et pour identifier les tendances et opportunités d'améliorer la rétention, la promotion et le perfectionnement professionnel des PSH au MPO.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'emploi (Personnes et culture);
Planification, analyses et rapports de l'effectif (PARE);
Perfectionnement des employés; Relations de travail.

- Indicateurs de rendement :
 - les principales constatations découlant des résultats du Sondage de départ (s'il y a suffisamment de données pour en faire un rapport) et les informations sur la rétention et la promotion, analysées par statut, classification, équité en emploi, etc., sont disponibles pour l'utilisation par le secteur Personnes et culture (RH) et par la haute direction, y compris les données indiquant si les taux de rétention, les taux de promotion et la durée moyenne de mandat sont les mêmes pour les PSH que pour les employés sans handicap;
 - le taux de participation des PSH au Sondage de départ des employés est proportionnel à leur représentation au sein du ministère;
 - pourcentage d'employés qui s'identifient comme PSH ayant donné les réponses les plus positives ou les moins négatives à l'énoncé suivant : « J'estime avoir des possibilités d'obtenir une promotion au sein de mon ministère ou organisme, compte tenu de ma scolarité, de mes compétences et de mon expérience. » comparativement aux employés sans handicap. (Source : SAFF 2024, question 45);
 - pourcentage d'employés qui s'identifient comme PSH ayant donné les réponses les plus positives ou les moins négatives à l'énoncé suivant : « Mon ministère ou organisme met tout en œuvre pour appuyer ses employé(e)s dans leur perfectionnement professionnel. » comparativement aux employés sans handicap. (Source : SAFF 2024, question 43);
 - lorsque les données sont disponibles, la répartition des résultats des évaluations de rendement des employés en situation de handicap est similaire à celle des employés sans handicap;

- lorsque les données sont disponibles, le nombre de dossiers en relations de travail concernant des employés en situation de handicap est similaire à celui des employés sans handicap; le nombre de dossiers liés aux mesures d'adaptation est identifié afin de déterminer si certains cas en relations de travail pourraient découler de problèmes liés aux mesures adaptations.
- Échéancier :
 - Mars 2028.

Objectif EMP-2

Les processus d'embauche ne créent pas d'obstacles autrement évitables pour les PSH.

Activité EMP-2a

Assurer la clarté de tous les aspects du processus d'embauche.

EMP-2a-i : Élaborer un langage cohérent pour les processus de nomination (annoncés/non annoncés), afin d'inclure des informations telles que la proposition active des mesures d'adaptation, l'explication des conditions de dotation en langage clair, et des coordonnées pour que les candidats puissent fournir de la rétroaction sur l'accessibilité à l'emploi au MPO.

EMP-2a-ii : Veiller à ce que, lors de l'utilisation de VidCruiter ou d'autres plateformes de recrutement vidéo comme MS Teams, l'annonce inclue des consignes complètes pour l'utilisation de la plateforme, une offre d'aide pour les candidats ayant besoin de soutien pour l'utiliser, ou une offre de formats alternatifs pour les candidats qui ne sont pas à l'aise avec la plateforme.

EMP-2a-iii : Élaborer des outils ou des lignes directrices pour aider les gestionnaires à fournir aux candidats toute l'information pertinente sur les évaluations et les entrevues, afin que ceux-ci puissent déterminer s'ils

auront besoin de mesures d'adaptation durant le processus.

Activité EMP-2b

Effectuer un examen trimestriel d'une sélection d'annonces de processus (affiches d'embauche), en consultation avec les PSH, afin d'identifier les obstacles imprévus dans les communications et les processus.

Activité EMP-2c

Poursuivre la formation des conseillers en dotation, des comités d'évaluation et des gestionnaires d'embauche concernant les processus d'embauche accessibles et inclusifs.

EMP-2c-i : Promouvoir le cours Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120) pour les gestionnaires d'embauche (avec ou sans sous-délégation en personnel).

EMP-2c-ii : Encourager le suivi du cours Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120) auprès des comités d'évaluation

EMP-2c-iii : Élaborer un guide à l'intention des gestionnaires d'embauche et des comités d'évaluation afin de promouvoir l'accessibilité dans les évaluations, incluant les conseils du gouvernement du Canada sur l'évaluation des personnes en situation de handicap ainsi que les directives propres au ministère.

EMP-2c-iv : Maintenir la boîte à outils sur l'accessibilité destinée aux praticiens en RH ainsi que la page intranet « Renseignements pratiques sur le processus de nomination ».

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'emploi (Personnes et culture); Dotation ministérielle.
- Indicateurs de rendement :

- des guides ou des outils sont disponibles pour assurer la clarté sur tous les aspects du processus d'embauche et sont promus ou diffusés aux conseillers en dotation et aux gestionnaires d'embauche;
- une fois les résultats disponibles, les candidats en situation de handicap devraient déclarer une expérience comparable à celle des candidats sans handicap, selon le sondage sur l'expérience des candidats décrit ci-haut;
- toutes les affiches d'embauche sélectionnées pour examen incluent :
 - proposition active de mesures d'adaptation;
 - définitions des termes;
 - soutien adéquat pour l'utilisation des plateformes de recrutement;
 - langage inclusif;
 - coordonnées pour fournir de la rétroaction.
- une fois les résultats disponibles, les candidats en situation de handicap devraient déclarer une expérience positive des affiches d'embauche dans une proportion égale ou supérieure à celle des candidats sans handicap, selon le sondage sur l'expérience des candidats décrit ci-dessus;
- taux d'achèvement de la formation identifiée chez les gestionnaires d'embauche;
- nombre de communications annuelles qui encouragent des pratiques d'embauche inclusives auprès des comités d'évaluation;
- nombre de communications annuelles qui font la promotion de la boîte à outils pour les gestionnaires d'embauche ou les comités d'évaluation;
- la boîte à outils sur l'accessibilité pour les praticiens RH est maintenue et développée.

- Échéancier :
 - Mars 2028

Activité EMP-2d

Surveiller les mesures en place pour identifier et atténuer les biais et les obstacles dans le processus d'embauche.

EMP-2d-i : Veiller à ce que les gestionnaires d'embauche au MPO aient accès et utilisent les ressources pour assurer des processus et des évaluations exempts de préjugés et d'obstacles.

EMP-2d-ii : Réaliser un échantillonnage trimestriel et un examen des nominations non annoncées afin d'évaluer dans quelle mesure les gestionnaires prennent en compte les biais et les obstacles dans leurs processus.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'emploi (Personnes et culture); Dotation ministérielle.
- Indicateurs de rendement :
 - une augmentation, au fil du temps, du niveau de sensibilisation des gestionnaires aux ressources disponibles pour soutenir des processus et des évaluations exempts de préjugés (Source : Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO);
 - une diminution, au fil du temps, du pourcentage de nominations échantillonnées qui présentent des préjugés ou des obstacles potentiels non atténués;
 - les enjeux mis en évidence par cette analyse sont pris en compte et traités.
- Échéancier :
 - Mars 2028.

Activité EMP-2e

Promouvoir les lignes directrices visant à atténuer les préjugés liés à toute utilisation de l'IA dans le processus d'embauche.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'emploi (Personnes et culture); Dotation ministérielle.
- Indicateurs de rendement :
 - des lignes directrices sont disponibles pour les conseillers en dotation et les gestionnaires d'embauche;
 - nombre de communications ou d'activités dans lesquelles les lignes directrices en matière de politique ont été promues.
- Échéancier :
 - Mars 2028.

Objectif EMP-3

Les gestionnaires d'embauche reçoivent du soutien pour augmenter le taux relatif d'embauche de PSH.

Activité EMP-3a

Tirer parti de la flexibilité en matière de dotation pour les groupes EE, y compris les PSH, là où il existe des écarts dans les prévisions de représentation.

Activité EMP-3b

Élaborer un inventaire complet de talents internes et/ou externes avec des informations sur la déclaration volontaire et les remettre aux gestionnaires d'embauche.

- Bureau d'intérêt principal :

- Responsable du pilier de l'emploi (Personnes et culture);
Opérations RH, Équipe d'acquisition de talents nationale.
- Soutien :
 - CD'E EEDI, Secrétariat de l'accessibilité, Planification, analyses et rapports de l'effectif (PARE).
- Indicateurs de rendement :
 - des données de représentation sont disponibles et promues auprès de la haute direction et des gestionnaires d'embauche;
 - le pourcentage de nouvelles recrues qui sont des PSH est égal ou supérieur à celui de la disponibilité de la main-d'œuvre;
 - le pourcentage de candidats en situation de handicap sélectionnés à partir de l'inventaire de talents est égal ou supérieur à la représentation dans la main-d'œuvre.
- Échéancier :
 - Mars 2028 et en cours.

Objectif EMP-4

Dans le cadre de leur intégration, les nouveaux employés reçoivent des informations sur les mesures d'adaptation, l'équité en emploi et la déclaration volontaire, et sont encouragés à s'auto-identifier.

Activité EMP-4a

Favoriser les conversations entre gestionnaires et nouveaux employés au sujet des mesures d'adaptation en milieu de travail dès la première occasion possible et accroître la sensibilisation au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et à la déclaration volontaire.

EMP-4a-i : Maintenir la page intranet « Préparer l'accueil » qui fournit des listes de vérification et des ressources avant l'arrivée pour les superviseurs/gestionnaires.

EMP-4a-ii : Maintenir les pages intranet « Information pour les nouveaux employés » avec des informations sur les conversations liées aux mesures d'adaptation et le Passeport, ainsi que des informations claires concernant l'équité en emploi et la déclaration volontaire.

EMP-4a-iii : Utiliser le Centre de messagerie des employés pour intégrer l'information concernant le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et pour promouvoir la déclaration volontaire.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'emploi (Personnes et culture); Équipe de l'expérience employé.
- Soutien :
 - CD'E EEDI, Secrétariat de l'accessibilité.
- Indicateurs de rendement :
 - le taux d'adoption du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC (Source : application *Mon milieu de travail accessible* sur le Portail des applications du SCT) augmente avec le temps;
 - les taux d'achèvement des Parties A et B du formulaire de déclaration volontaire sont maintenus ou augmentés au sein du ministère;
 - la sensibilisation des employés et des gestionnaires à l'égard du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC augmente avec le temps (Source : Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO).
- Échéancier :
 - Mars 2027 et en cours.

Objectif EMP-5

Les PSH bénéficient des initiatives de perfectionnement professionnel de l'organisation et sont incluses dans la gestion des talents.

Activité EMP-5a

Surveiller et prioriser la participation des groupes EE aux initiatives ministérielles de perfectionnement des talents.

Activité EMP-5b

Surveiller et prioriser les dépenses liées à l'apprentissage d'une seconde langue pour les employés qui s'identifient comme appartenant à des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Activité EMP-5c

Lancer un projet pilote de gestion des talents pour le bassin de cadres afin que le placement des talents pour les groupes EE, y compris les PSH, puisse être suivi et promu et que les employés visés par l'équité en matière d'emploi, y compris les PSH, ayant des plans de gestion de talents continuent d'être priorisés lors de la conversation annuelle sur la gestion des talents avec le sous-ministre.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'emploi (Personnes et culture); Perfectionnement des employés; Services aux cadres, Langues officielles.
- Soutien :
 - CD'E EEDI; Secrétariat de l'accessibilité; Planification, analyses et rapports de l'effectif (PARE).
- Indicateurs de rendement :
 - le pourcentage de participation des PSH aux initiatives de perfectionnement des talents est égal ou supérieur à la représentation dans la main-d'œuvre du MPO;
 - Le pourcentage des dépenses de formation en langue seconde alloué aux employés en situation de handicap est égal ou

supérieur à la représentation des PSH dans la main-d'œuvre du MPO;

- le pourcentage des plans de gestion des talents pour les PSH est égal ou supérieur à la représentation des PSH dans la main-d'œuvre du MPO.
- Échéancier :
 - en cours

Environnement bâti

Le MPO a mené de manière proactive des évaluations d'accessibilité de 327 installations dotées de personnel appartenant au MPO et à la GCC, ainsi que de 1042 installations non dotées de personnel, afin d'identifier les lacunes en matière d'accessibilité.

Un sondage pour recueillir de la rétroaction sur les obstacles à l'accessibilité dans l'environnement bâti a été réalisé afin de prioriser les enjeux liés aux installations dotées de personnel. Bien que les rénovations pour résoudre les problèmes soient coûteuses et prennent du temps, l'exercice de priorisation tient compte des voix des PSH dans l'élaboration des plans visant à améliorer l'accessibilité au fil du temps grâce aux activités décrites ci-dessous.

De plus, le MPO continue de répondre besoins d'adaptation des employés, au cas par cas, en fonction de leur environnement physique, par des mesures telles que l'attribution de places assignés, la signalisation en braille, les systèmes d'alarme à lumière stroboscopique, les points de travail à faible luminosité et les espaces de travail fermés. En date de juin 2025, 83 % des obstacles liés à l'environnement bâti signalés au Secrétariat de l'accessibilité avaient été résolus.

Néanmoins, l'environnement bâti continue de présenter des défis pour les PSH.

- 31 % des obstacles rapportés par le processus de rétroaction étaient d'ordre physique.
- Dans le Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO de 2025, 47 % des PSH ayant rencontré des obstacles au cours de la dernière année les ont identifiés comme des obstacles physiques dans l'environnement bâti.
- Dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024, 31 % des PSH ont indiqué que leur environnement physique n'était pas adapté aux exigences de leur travail, comparativement à 21 % des personnes sans handicap.

Obstacles identifiés

- Manque de toilettes universelles.
- Signalisation inaccessible (surtout l'absence de signalisation en braille).
- Absence d'ouvre-portes automatiques ou des ouvre-portes automatiques hors service.
- Absence d'ascenseurs fonctionnels; utilisabilité des ascenseurs.
- Absence de boutons de panique dans les toilettes.
- Accès en fauteuil roulant à certaines installations (rayon de braquage, absence de rampes).
- Manque de systèmes d'alarme accessibles.
- Manque d'espace de bureau calme ou séparé, manque de rangement près de l'espace de bureau.
- Manque de salles de réunion avec des fonctionnalités d'accessibilité pour les réunions hybrides.
- Escaliers bien éclairés avec des bandes à fort contraste et des rampes adaptées.

Impacts souhaités

Nous voulons un environnement bâti de plus en plus accessible, inclusif et répondant aux besoins des personnes en situation de handicap.

L'accessibilité est intégrée dans les processus de planification et de prise de décision pour les nouvelles constructions, les rénovations majeures et les projets d'entretien, en accord avec les priorités étendues des infrastructures ministérielles. Les obstacles sont identifiés et traités au fil du temps, en s'appuyant sur les principes de conception universelle et en tenant compte des expériences vécues par les personnes en situation de handicap.

Indicateurs clés des progrès :

- Le pourcentage d'employés en situation de handicap qui considèrent l'environnement de travail physique comme une source de stress importante ou très importante diminue (Source : SAFF, question 73m)
- Le pourcentage d'employés en situation de handicap qui déclarent que leur environnement physique (par exemple, bureau, espace de travail) convient aux exigences de leur travail augmente (Source : SAFF, question 4).

Stratégies pour nous aider à y parvenir

Objectif BE-1

La sensibilisation aux considérations et caractéristiques d'accessibilité dans l'environnement bâti est accrue.

Activité BE -1a

Produire des fiches d'information, des documents de questions fréquemment posées, des diagrammes et d'autres types de documents pour informer les employés sur l'accessibilité dans l'environnement bâti.

Activité BE-1b

Communiquer avec les employés pour les informer et sensibiliser aux points suivants :

- mesures d'accessibilité mises en œuvre;
- considérations d'accessibilité dans les petits aménagements, les rénovations d'installations et les grands projets;
- distinction entre les installations louées et les installations appartenant au ministère;
- comment soumettre des questions liées à l'environnement bâti concernant une installation louée ou détenues.

Activité BE-1c

Développer des communications/gabarits pouvant être utilisés pour partager des informations relatives à des projets ou améliorations d'accessibilité en cours ou réalisés dans des bâtiments spécifiques appartenant au MPO, ainsi que des demandes de modifications aux installations louées.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'environnement bâti (secteur du Dirigeant principal des finances, Gestion nationale des biens immobiliers et de l'environnement).
- Indicateurs de rendement :
 - augmentation de la sensibilisation à l'accessibilité dans l'environnement bâti (Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO);
 - pourcentage des employés qui déclarent avoir un haut degré de satisfaction concernant les améliorations apportées à l'environnement bâti (Source : Sondage ciblé sur la satisfaction des employés après des améliorations à certains bâtiments);

- nombre de publications réalisées sur l'intranet sur des sujets d'accessibilité.
- Échéancier :
 - Juin 2028 et en cours.

Activité BE-1d

Annoncer les caractéristiques d'accessibilité des ports pour petites embarcations (par exemple, par la signalisation).

- Bureau d'intérêt principal :
 - Programme des ports pour petites embarcations.
- Indicateur de rendement :
 - pourcentage de ports pour petites embarcations disposant de caractéristiques d'accessibilité qui reçoivent une signalisation promotionnelle ou d'autres annonces d'accessibilité.
- Échéancier :
 - Juin 2028.

Objectif BE-2

L'environnement bâti du ministère est amélioré afin d'éliminer, lorsque possible, les obstacles pour que les clients et le personnel aient un accès et une utilisation sans obstacle aux milieux de travail appartenant au MPO.

Activité BE -2a

Identifier les bâtiments nécessitant un audit d'accessibilité formel.

Activité BE -2b

Évaluer le coût nécessaire pour demander des audits dans les bâtiments ciblés par le processus de mise en priorité.

Activité BE-2c

Prioriser les zones d'intervention dans l'environnement bâti en se basant sur les évaluations préliminaires réalisées et les résultats des consultations avec les PSH.

Activité BE -2d

Élaborer des plans régionaux pour répondre aux questions prioritaires d'accessibilité en tenant compte des ressources disponibles et des limites financières.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'environnement bâti (secteur du Dirigeant principal des finances; Gestion nationale des biens immobiliers et de l'environnement).
- Soutien :
 - Équipes régionales de gestion des biens immobiliers et de l'environnement.
- Indicateurs de rendement :
 - augmentation avec le temps du nombre d'installations dotées de personnel et détenues par le MPO ayant fait l'objet d'audits d'accessibilité;
 - augmentation avec le temps du nombre d'installations dotées de personnel et détenues par le MPO qui ont fait l'objet d'un audit au cours des cinq dernières années.
- Échéancier :
 - Juin 2028 et au-delà.

Activité BE-2e

Effectuer une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) sous l'angle du handicap, de l'application du projet de norme émis par Normes d'accessibilité Canada (NAC) sur les espaces extérieurs et de toutes autres

lignes directrices pertinentes pour identifier les modifications potentielles pour des ports accessibles, y compris faire appel à la Fondation Rick Hansen.

Activité BE-2f

Évaluer le coût de la mise en œuvre des modifications pour les ports et les modifications de projets pilotes.

Activité BE-2g

Vérifier la signalisation dans les ports pour petites embarcations pour en assurer l'accessibilité.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Direction des ports pour petits bateaux.
- Indicateurs de rendement :
 - augmentation avec le temps du nombre et du pourcentage de sites où des normes ont été appliquées pour identifier des modifications potentielles;
 - augmentation avec le temps du nombre et du pourcentage de modifications avec des estimations de coûts.
- Échéancier :
 - Juin 2028 et au-delà.

Objectif BE-3

Les politiques, procédures, lignes directrices, programmes et services de l'environnement bâti sont mis à jour en ce qui concerne l'accessibilité.

Activité BE-3a

Mettre à jour les politiques et lignes directrices afin que, lorsque cela est possible, toute nouvelle construction et/ou projet de rénovation soit conçu en tenant compte de l'accessibilité et soit conforme aux normes

d'accessibilité existantes, au moment de la conception.

Activité BE-3b

Établir des mises à jour annuelles de l'évaluation globale de l'accessibilité de l'environnement bâti réalisée en 2024 et 2025.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'environnement bâti (secteur du Dirigeant principal des finances; Gestion nationale des biens immobiliers et de l'environnement).
- Soutien :
 - Équipes régionales de gestion des biens immobiliers et de l'environnement.
- Indicateur de rendement :
 - augmentation avec le temps du pourcentage d'employés qui s'identifient comme ayant un handicap et qui ont donné les réponses les plus positives ou les moins négatives à l'énoncé : «Mon environnement physique (par exemple, bureau, espace de travail) est adapté aux exigences de mon travail » (Source : SAFF 2024, question 34).
- Échéancier :
 - en cours.

Technologies de l'information et des communications

Afin de traiter l'accessibilité dans les technologies de l'information et des communications (TIC), le MPO a créé un Centre d'excellence en accessibilité numérique pour répondre aux besoins de PSH et pour développer des produits et des services numériques plus inclusifs.

Une approche visant à améliorer l'accessibilité des TIC a été adoptée, allant au-delà de la conformité aux normes techniques établies par le gouvernement du Canada (comme les Lignes directrices pour l'accessibilité du contenu Web (WCAG)), en impliquant les personnes en situation de handicap dans les tests d'utilisabilité des applications. Ainsi, en plus des audits selon les normes, les PSH ont été invitées à tester une variété d'applications, destinées tant à l'usage interne qu'externe. De plus, les PSH ont interagi avec nos applications en utilisant divers dispositifs d'assistance afin de familiariser les programmes et les concepteurs avec les besoins des PSH.

Le système de design du Gouvernement du Canada a été mis en place pour garantir que les nouvelles applications soient conçues dès le départ en tenant compte de l'accessibilité.

Néanmoins, des défis persistent. La capacité d'examiner les demandes existantes est faible comparativement au grand nombre de demandes. De plus, il existe une variété d'applications qui sont utilisées depuis longtemps et qui ne sont pas accessibles, et pour lesquelles il n'est ni souhaitable ni même possible d'investir pour les rendre accessibles à ce stade de leur cycle de vie.

Les informations fournies dans la Gazette du Canada, Partie 1 sur les modifications proposées au Règlement canadien sur l'accessibilité (RCA) pour inclure le CAN/ASC - EN 301 549:2024 Exigences d'accessibilité pour les produits et services de TIC reconnaît le défi posé par la mise à niveau des applications et des systèmes existants pour les rendre conformes à la norme. Ainsi, au moins dans la première phase, il se concentre sur les nouvelles technologies, applications et systèmes dans les domaines suivants :

- formation – offrir de la formation sur l'accessibilité en TIC à tous les employés qui participent au développement, à la maintenance et

l'approvisionnement des TIC;

- contenu web – établir des normes pour les nouvelles pages Web dédiées au public et celles dédiées aux employés seulement (sera abordé dans la section sur les Communications);
- applications mobiles – établir des normes pour les nouvelles applications mobiles dédiées au public;
- documents numériques – établir des normes pour les nouveaux documents numériques publiés sur des sites Web dédiés au public (sera abordé dans la section sur les Communications);
- approvisionnement – s'assurer que les TIC achetées sont évaluées selon la norme TIC;
- conformité alternative – offrir des formats alternatifs exempts d'obstacles pour les applications ou les contenus inaccessibles;
- déclarations d'accessibilité – communiquer sur l'accessibilité des TIC et identifier une alternative sans obstacles pour les applications ou contenus inaccessibles.

Bien que les règlements ne soient pas encore en vigueur, les objectifs et activités décrits ci-dessous visent à répondre à ces objectifs.

Obstacles identifiés

- Connaissance limitée des employés et des gestionnaires concernant la technologie adaptative, y compris ce qui est disponible.
- Expertise limitée du personnel informatique en matière de technologie adaptative.
- De longs temps d'attente et des processus flous pour obtenir des mesures d'adaptation technologique, en particulier certains logiciels.
- Manque d'options de TIC accessibles pour travailler efficacement.
- Certains sites Web et outils ne sont pas compatibles ni optimisés pour des appareils portables comme les téléphones intelligents et les tablettes.

- Manque d'opportunités pour les PSH de tester les technologies d'assistance comme mesures d'adaptation avant que le ministère n'achète à grande échelle.
- Manque de capacité à identifier et à suivre les formations en matière d'accessibilité pour le personnel qui s'occupe de l'accessibilité des TIC.

Impacts souhaités

Notre objectif est de créer un milieu de travail numérique sans obstacles où tous les employés, y compris ceux en situation de handicap, peuvent s'épanouir. Nous imaginons un environnement numérique où :

- l'accessibilité est intégrée par défaut dans toutes les technologies de l'information et des communications (TIC) développées ou acquises par le ministère;
- les services et les applications destinés au public, comme ceux offerts aux récolteurs, sont accessibles et inclusifs;
- les technologies soutiennent des milieux de travail accessibles;
- les technologies d'assistance rendent les adaptations possibles.

De plus, le ministère s'engage à respecter les normes émergentes identifiées dans les règlements sur les TIC attendus en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* afin que personne ne soit exclu de la possibilité de participer pleinement au milieu de travail numérique.

Indicateurs clés des progrès :

- augmentation du pourcentage d'employés en situation de handicap qui déclarent disposer des outils, de la technologie et de l'équipement nécessaires pour effectuer leur travail comparativement aux employés du MPO sans handicap (Source : SAFF question 1);
- réduction du pourcentage d'employés en situation de handicap qui déclarent que les difficultés à accéder à leurs outils ou au réseau de

travail (par exemple, courriel de travail, appareil de travail, équipement ergonomique) leur causent un stress au travail, par rapport aux employés sans handicap du MPO. (Source : SAFF, question 73n);

- augmentation de l'adhésion au programme d'Accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada;
- diminution du pourcentage annuel des obstacles liés aux TIC signalés en milieu de travail;
- mesures de progrès liées à l'accessibilité des produits, par exemple, le nombre de produits examinés avec des utilisateurs en situation de handicap, le nombre de produits examinés pour la conformité aux normes d'accessibilité, et le nombre de produits conçus selon le Système de conception du gouvernement du Canada et construits par défaut selon les principes d'accessibilité.

Stratégies pour nous aider à y parvenir

Objectif ICT-1

Changer la culture afin que les applications numériques (par exemple, mobile, Web, logiciel) soient conçues pour être accessibles dès le début, tant pour les publics internes qu'externes.

Activité ICT-1a

Promouvoir la formation sur l'accessibilité des TIC auprès de tous les employés afin de sensibiliser et d'accroître la capacité organisationnelle.

Activité ICT-1b

Promouvoir la Boîte à outils de l'accessibilité numérique et d'autres ressources disponibles afin d'accroître la sensibilisation à l'accessibilité numérique auprès de tous les employés.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier des TIC (secteur du Dirigeant principal du numérique).
- Soutien :
 - École de la fonction publique du Canada et le programme d'Accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (SPC), Secrétariat de l'accessibilité.
- Indicateurs de rendement :
 - nombre de sessions de formation promues par année;
 - communication à l'échelle du ministère promouvant la Boîte à outils de l'accessibilité numérique, distribuée trimestriellement.
- Échéancier :
 - Juin 2026 et en cours.

Objectif ICT-2

Modifier les processus afin que les applications numériques (par exemple, mobile, Web, logiciel) pour les publics internes et externes soient conçues pour être accessibles dès le départ.

Activité ICT-2a

Réaliser une évaluation de l'accessibilité des applications numériques (Web et mobiles, construites en interne et par des tiers) financées par le Fonds d'investissement numérique (FIN) impliquant les PSH afin d'identifier les potentiels obstacles à l'accessibilité.

Activité ICT-2b

Expansion du projet pilote pour normaliser l'utilisation du Système de design du gouvernement du Canada (SDGC) dans la conception et le développement d'applications numériques financées par le FIN afin d'améliorer l'utilisabilité et l'accessibilité.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier des TIC (secteur du Dirigeant principal du numérique).
- Indicateurs de rendement :
 - le nombre annuel de demandes numériques financées par le FIN, testées par des PSH et incluant leurs commentaires , est maintenu ou augmenté chaque année;
 - le pourcentage de produits numériques construits et maintenus par SDPN qui ont adopté le SDGC augmente chaque année.
- Échéancier :
 - en cours.

Objectif ICT-3

Travailler avec le service d'acquisition de biens et de services pour s'assurer que l'approvisionnement en TIC respecte les règlements d'accessibilité.

Activité ICT-3a

Intégrer l'évaluation de l'accessibilité dans tous les processus qui ne relèvent pas de SPC en matière d'achats informatiques, selon les directives de la Boîte à outils de l'accessibilité numérique (voir plus dans : le Guide pour l'inclusion de l'accessibilité dans l'approvisionnement lié aux technologies de l'information et des communications (TIC) - Boîte à outils de l'accessibilité numérique).

Activité ICT-3b

Consulter les PSH lors de la planification et de l'achat de technologies TIC pour l'usage des employés et des clients.

Activité ICT-3c

Annoncer les occasions de tester les technologies et les applications TIC avec les PSH avant l'achat ou la mise en production.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier des TIC (secteur du Dirigeant principal du numérique).
- Indicateurs de rendement :
 - nombre de contrats TI non gérés par Services partagés Canada (SPC) où les normes d'accessibilité numérique étaient évaluées par année;
 - nombre de consultations avec les PSH par année.
- Échéancier :
 - en cours.

Objectif ICT-4

Les employés nécessitant des applications ou du matériel informatique comme mesure d'adaptation les reçoivent en temps opportun et sont habilités à les utiliser.

Activité ICT-4a

Offrir du soutien aux utilisateurs de technologies logicielles d'assistance pour qu'ils puissent pleinement utiliser ces technologies d'assistance.

Activité ICT-4b

Développer et publier une liste des technologies logicielles d'assistance disponibles pour les employés.

Activité ICT-4c

Modifier le processus pour prioriser les demandes de logiciels et de matériel comme mesures d'adaptation et établir des normes permettant aux employés d'obtenir les TIC nécessaires à leur travail.

Activité ICT-4d

Promouvoir la bibliothèque de prêt du Programme d'AATIA au sein de SPC, qui offre un soutien personnalisé aux employés en situation de handicap, incluant de la technologie, des services et des outils adaptatifs.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier des TIC (secteur du Dirigeant principal du numérique); Centre d'expertise en gestion de l'incapacité.
- Indicateurs de rendement :
 - le nombre de demandes de soutien complétées chaque année augmente avec le temps;
 - une liste des technologies d'assistance approuvées offertes aux employés est disponible auprès de l'équipe de Gestion de l'incapacité;
 - un processus plus clair est disponible et annoncé pour les demandes de technologies d'assistance matérielles et logicielles;
 - distribution trimestrielle de communications promouvant les TIC disponibles comme adaptations.
- Échéancier :
 - 2026 à 2027 et en cours.

Objectif ICT-5

Les employés en situation de handicap au MPO ont un accès sans obstacle aux outils et aux technologies qui les aident à réussir dans leur travail. Le service informatique aide les employés à s'assurer que les TIC disponibles sont accessibles.

Activité ICT-5a

Évaluer l'accessibilité et la facilité d'utilisation des équipement standard pour les réunions et les événements en présentiel qui ne sont pas fournis par Services partagés Canada (SPC).

Activité ICT-5b

Évaluer l'accessibilité des technologies TIC standard pour les réunions et les événements en ligne qui ne sont pas fournis par SPC.

Activité ICT-5c

Évaluer l'accessibilité des plateformes standard de soutien informatique qui ne sont pas fournies par SPC .

Activité ICT-5d

Examiner l'utilisation d'outils d'automatisation pour aider les employés à convertir les documents et les matériaux en formats accessibles, par exemple en utilisant l'intelligence artificielle.

Activité ICT-5e

Créer et communiquer des informations sur les fonctionnalités d'accessibilité des applications standard et des logiciels d'assistance disponibles.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier des TIC (secteur du Dirigeant principal du numérique).
- Indicateurs de rendement :
 - L'information sur le pourcentage d'équipements accessibles pour les réunions et les événements en présentiel sont disponibles pour le secteur du Dirigeant principal du numérique afin de l'utiliser dans la planification visant à combler les écarts constatés;

- L'information sur le pourcentage d'équipements accessibles pour les réunions et les événements en ligne sont disponibles pour le secteur du Dirigeant principal du numérique afin de l'utiliser dans la planification visant à combler les écarts constatés.
- Échéancier :
 - Mars 2028.

Communications (autres que les TIC)

Au cours des trois dernières années, la sensibilisation à la communication accessible a augmenté de 26 % parmi les employés et les gestionnaires, probablement grâce à la formation obligatoire, aux messages ciblés et au travail des conseillers en communication visant à encourager les programmes à assurer l'accessibilité de leurs communications. Des listes de vérification de l'accessibilité ont été élaborées pour guider les employés dans la production de documents, de pages Web et d'événements accessibles. Les gabarits ministériels ont été mis à jour pour soutenir les normes d'accessibilité.

Des progrès ont été réalisés pour rendre les communications externes accessibles; ainsi, 25 % de pages Web supplémentaires destinées au public ont été auditées par des spécialistes en communication et les communications à l'intention du public externe ont été évaluées par rapport aux normes de langage clair et aux exigences en matière de TIC.

Néanmoins, les communications sont une responsabilité partagée dans laquelle la plupart des communications au sein du ministère ne sont pas supervisées par des spécialistes en communications. Les employés ont également exprimé un besoin de soutien dans ce qui est perçu comme un processus long de création de documents accessibles. Une lacune particulière a été identifiée au cours du premier plan d'action sur l'accessibilité, à savoir qu'il n'y a pas de supervision du réseau interne, ou

l'« intranet », ce qui signifie que la responsabilité des pages intranet individuelles, ainsi que l'accessibilité de ces pages, relève entièrement de chaque programme, ce qui entraîne une accessibilité inégale de l'intranet. Par conséquent, la sensibilisation et l'éducation demeurent très importantes et un plus de travail est nécessaire pour soutenir les employés dans la création de communications accessibles.

Obstacles identifiés

- Les produits de communication ne sont pas accessibles en raison de l'absence d'un langage clair, de la mise en forme des messages ou de la compatibilité avec les lecteurs d'écran.
- Les employés perçoivent que la création de documents accessibles est compliquée et prend trop de temps.
- Manque général de connaissances sur la création de documents et de communications accessibles.
- Les employés manquent de connaissances en matière d'activités accessibles.
- L'intranet du MPO n'est pas accessible de façon uniforme, et les employés manquent de connaissances et d'incitatifs pour le rendre accessible.

Impacts souhaités

L'accessibilité est intégrée dans tous les aspects de nos pratiques de communication afin que les communications soient claires, compréhensibles, inclusives et sans obstacles, afin que toutes les personnes, y compris les PSH, puissent recevoir, comprendre et interagir avec l'information dont elles ont besoin.

Indicateurs clés des progrès :

- augmentation de la sensibilisation aux considérations d'accessibilité dans les communications (Questionnaire sur l'accessibilité du MPO);
- augmentation du pourcentage des contenus satisfaisant aux vérifications d'accessibilité lors des audits d'accessibilité des réseaux sociaux, des contenus numériques et créatifs et des pages intranet;
- les PSH au MPO considèrent que l'information essentielle leur est communiquée par la haute direction aussi efficacement que pour les employés sans handicap (Source : SAFF, question 36. La haute direction communique efficacement les renseignements essentiels au personnel).

Stratégies pour nous aider à y parvenir

Objectif COM-1

L'accessibilité du contenu sur les réseaux sociaux est améliorée.

Activité COM-1a

Appliquer les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité (par exemple, texte alternatif, sous-titres, typographie claire).

Activité COM-1b

Développer et mettre en œuvre des gabarits ou des calendriers de contenu qui intègrent l'accessibilité.

Activité COM-1c

Engager les utilisateurs internes pour recueillir des commentaires et ajuster les pratiques en conséquence.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier des communications; les équipes responsables des réseaux sociaux du MPO; les équipes

responsables des services créatifs du MPO.

- Soutien :
 - Secrétariat de l'accessibilité.
- Indicateurs de rendement :
 - augmentation du pourcentage de publications avec du texte alternatif et des légendes adéquates;
 - amélioration des scores d'audit d'accessibilité;
 - commentaires positifs des utilisateurs (par exemple, sondage, entrevues).
- Échéancier :
 - en cours.

Objectif COM-2

Améliorer l'accessibilité des médias numériques et des contenus créatifs.

Activité COM-2a

Effectuer des audits des médias numériques (PDF, vidéos, infographies) afin d'identifier les lacunes en matière d'accessibilité.

Activité COM-2b

Mettre en œuvre des améliorations en utilisant les normes du GC et les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.

Activité COM-2c

Former les créateurs de médias numériques et de contenu créatif et tester le contenu avec des technologies d'assistance.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier des communications; les équipes responsables des services créatifs du MPO.
- Soutien :

- Secrétariat de l'accessibilité.
- Indicateurs de rendement :
 - augmentation du nombre d'audits réalisés et de problèmes résolus;
 - amélioration du pourcentage des contenus satisfaisant aux vérifications d'accessibilité;
 - amélioration du pourcentage du personnel formé de l'équipe de Services créatifs qui applique les normes d'accessibilité.
- Échéancier :
 - en cours.

Objectif COM-3

Renforcer l'accessibilité des communications internes.

Activité COM-3a

Promouvoir le langage clair et développer des outils (par exemple, des listes de vérification) pour appuyer une communication interne accessible (c.-à-d. les événements, le contenu de l'intranet).

Activité COM-3b

Effectuer des audits ponctuels des pages intranet afin d'identifier les lacunes en matière d'accessibilité à travers l'intranet du MPO.

Activité COM-3c

Fournir au personnel des lignes directrices pour créer et maintenir du contenu accessible sur l'intranet.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier des communications; l'équipe des communications internes, l'unité de stratégie numérique et les propriétaires de contenu.

- Soutien :
 - Secteur du Dirigeant principal du numérique (SDPN), Secrétariat de l'accessibilité.
- Indicateurs de rendement :
 - un rapport d'audit sur l'accessibilité de l'intranet est produit;
 - un nombre d'outils pour l'accessibilité (par exemple, listes de vérification) sont développés.
- Échéancier :
 - en cours.

Objectif COM-4

Améliorer l'accessibilité des sites Web externes.

Activité COM-4a

Retirer et archiver le contenu non accessible ayant une faible valeur institutionnelle des sites Web externes.

Activité COM-4b

Élaborer un plan pour traiter les sites régionaux et de programmes qui ne respectent pas les normes d'accessibilité.

Activité COM-4c

Assurer que les nouveaux documents numériques respectent les articles 4 à 7 et 9 de la norme TIC avant leur publication sur le Web.

Activité COM-4d

Identifier des opportunités d'amélioration de la navigation sur le site Web.

Activité COM-4e

Ajouter un langage standardisé aux sites Web pour orienter les utilisateurs sur la façon de signaler les obstacles à l'accessibilité.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier des communications; l'équipe Web et les propriétaires de contenu.
- Soutien :
 - Secrétariat de l'accessibilité.
- Indicateurs de rendement :
 - un rapport sur les pages archivées est produit et 50 % des pages non accessibles sont retirées en consultation avec les clients;
 - le plan d'accessibilité pour les sites Web régionaux et de programmes non conformes est distribué aux responsables sectoriels concernés;
 - tous les documents numériques publiés après juin 2027 sont conformes aux normes des TIC;
 - examen de la navigation Web et mise en œuvre de normes cohérentes de la navigation Web;
 - ajout du langage pour signaler les obstacles à l'accessibilité sur les sites Web d'ici 2027.
- Échéancier :
 - en cours.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Des progrès ont été réalisés en intégrant les considérations d'accessibilité dans nos processus d'approvisionnement. Nous avons créé un formulaire de demande d'approvisionnement qui doit être inclus dans chaque dossier d'approvisionnement, afin de documenter les considérations relatives à l'accessibilité. De plus, le document de l'Autorité de planification et d'approbation des contrats (APAC) pour les agents de contrats a été

amélioré afin d'intégrer des exigences approfondies en matière d'accessibilité. Le ministère a également élaboré une trousse d'outils pour l'accessibilité afin d'aider le personnel à obtenir des outils d'approvisionnement accessibles et de fournir des informations sur l'évaluation des produits et services en matière d'accessibilité. Nous avons également développé et organisé des séances de formation ciblées sur l'accessibilité en approvisionnement.

Malgré les progrès faits dans la sensibilisation des propriétaires d'entreprise aux considérations d'accessibilité dans les processus d'approvisionnement et l'obligation d'intégrer l'accessibilité dans les propositions de biens, de services ou d'installations, il reste du travail à faire pour élaborer des lignes directrices plus complètes.

À l'avenir, le ministère prévoit développer une méthode ou un processus pour auditer les dossiers d'approvisionnement en matière d'accessibilité, incluant le respect des normes d'accessibilité comme l'un des indicateurs du rendement des acquisitions.

Obstacles identifiés

- Connaissance insuffisante des employés sur l'approvisionnement accessible en biens, services et installations.
- Manque de vérification visant à s'assurer que les considérations relatives à l'accessibilité dans le processus d'approvisionnement aboutissent à des contrats pour l'achat des biens, de services et d'installations accessibles.
- Aucun mécanisme pour identifier les entreprises détenues par des personnes en situation de handicap.

Impacts souhaités

L'accessibilité est intégrée à notre environnement d'approvisionnement afin que les biens et les services acquis par le ministère soient inclusifs et utilisables par tous. Nous reconnaissons la valeur d'une participation économique inclusive et de la diversité des fournisseurs et travaillons à augmenter les achats auprès des entreprises détenues par des personnes en situation de handicap. Le processus d'approvisionnement, y compris les documents, les formulaires et les plateformes numériques liés aux achats, est exempt d'obstacles et utilisable par tous.

Indicateurs clés des progrès :

- amélioration du pourcentage d'achats qui incluent des exigences d'accessibilité;
- une fois disponibles, le pourcentage des contrats finaux attribués qui incluent des exigences d'accessibilité augmente.

Stratégies pour nous aider à y parvenir

Objectif PRO-1

Le processus d'approvisionnement en biens, services et installations comprend des exigences en matière d'accessibilité pour favoriser l'achat de biens, de services et d'installations accessibles à tous.

Activité PRO-1a

Veiller à ce que tous les dossiers d'approvisionnement incluent un rapport sur la prise en compte de l'accessibilité, ainsi qu'une justification si l'accessibilité n'est pas incluse.

Activité PRO-1b

Dans le cadre du processus d'audit et de surveillance, veiller à ce qu'une copie de la liste de vérification de l'accessibilité soit ajoutée au dossier et prendre des mesures correctives lorsque les dossiers sont incomplets.

Activité PRO-1c

Améliorer les trousseaux d'outils et les documents de formation existants afin de fournir des lignes directrices supplémentaires aux propriétaires d'entreprise et aux agents d'approvisionnement sur les pratiques exemplaires pour mettre en œuvre les exigences en matière d'accessibilité.

Activité PRO-1d

Les données existantes, qui sont actuellement limitées à l'étape précontractuelle des achats, seront enrichies afin de permettre une meilleure mesure à l'étape de l'attribution du contrat.

Activité PRO-1e

Consulter d'autres ministères pour recueillir les pratiques exemplaires et les partager, le cas échéant.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'Acquisition de biens, de services et d'installations (secteur du Dirigeant principal des finances; Services d'approvisionnement).
- Indicateurs de rendement :
 - toutes les parties prenantes ont accès et sont au courant de l'obligation d'inclure une liste de vérification en matière d'accessibilité lors de la phase de demande d'approvisionnement;
 - tous les dossiers d'approvisionnement comprennent une liste de vérification des considérations d'accessibilité et les cas de non-conformité reçoivent un avis de mesures correctives;

- augmentation du pourcentage des contrats finaux attribués qui incluent des exigences en matière d'accessibilité.
- Échéancier :
 - Juin 2028 et en cours.

Objectif PRO-2

Bien que nous reconnaissions qu'il n'existe actuellement aucun moyen d'identifier des entreprises détenues par des personnes en situation de handicap, ce qui rend les études de marché et le ciblage difficiles, nous travaillerons à promouvoir l'achat de biens et services auprès des entreprises détenues par des personnes en situation de handicap.

Activité PRO-2a

Tirer parti de l'expertise en la matière des parties prenantes du secteur des acquisitions, comme Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor pour aider à trouver des fournisseurs et à élaborer des pratiques exemplaires à intégrer dans les processus d'approvisionnement ministériels.

Activité PRO-2b

Élaborer un guide plus complet pour les propriétaires d'entreprise afin d'aider à intégrer l'accessibilité dans l'acquisition de biens, de services et d'installations.

Activité PRO-2c

Continuer de mettre l'accent sur l'accessibilité comme élément important de la formation mensuelle en approvisionnement offerte aux employés du ministère, y compris la collecte des commentaires des participants sur l'efficacité de la composante de la formation relative aux considérations d'accessibilité.

Activité PRO-2d

Publier des messages relatifs à l'accessibilité à l'intention des propriétaires d'entreprise pour leur rappeler leurs responsabilités pour les informer de tout nouveau développement.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'Acquisition de biens, de services et d'installations (secteur du Dirigeant principal des finances; Services d'approvisionnement).
- Indicateurs de rendement :
 - l'intégration des pratiques exemplaires dans les processus d'approvisionnement ministériels s'améliore;
 - un niveau accru de compréhension des politiques d'approvisionnement et des obligations en matière d'accessibilité (Source : Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO);
 - guide complet de l'accessibilité est élaboré et diffusé;
 - organiser des séances de formation au moins quatre fois par année;
 - des messages sont publiés au moins deux fois par an pour accroître la sensibilisation à l'approvisionnement et à l'accessibilité.
- Échéancier :
 - Juin 2028 et en cours.

Objectif PRO-3

Veiller à ce que tous les formulaires d'approvisionnement utilisés à l'interne et à l'externe respectent les normes d'accessibilité.

Activité PRO-3a

Dresser un inventaire de tous les formulaires d'approvisionnement requis pour les processus d'approvisionnement ministériel et veiller à ce que les normes d'accessibilité soient pleinement appliquées aux formulaires existants.

Activité PRO-3b

Inclure un langage contractuel élaboré par SPAC décrivant les responsabilités du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité dans l'acquisition de biens et de services.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'Acquisition de biens, de services et d'installations (secteur du Dirigeant principal des finances; Services d'approvisionnement).
- Indicateurs de rendement :
 - augmentation du pourcentage de formulaires d'approvisionnement qui respectent les normes d'accessibilité selon l'audit régulier;
 - des progrès sont réalisés dans la transition des formulaires d'approvisionnement interne vers un format en ligne accessible.
- Échéancier :
 - Juin 2028 et en cours.

Conception et prestation de programmes et de services

Au cours du dernier plan d'action sur l'accessibilité, 36 services différents destinés au public et représentant la grande variété de services offerts par le MPO et la CCG, ont été sélectionnés pour réaliser des évaluations proactives de l'accessibilité afin d'identifier les obstacles potentiels. Les

programmes ont été encouragés à examiner le parcours des parties prenantes dans leur interaction avec le service, ainsi que les types d'obstacles à déceler à chaque point d'interaction.

Les résultats de ces évaluations étaient d'une valeur modérée, car certains des obstacles identifiés étaient déjà connus grâce au travail des responsables des piliers concernés. Par exemple, des obstacles dans l'environnement bâti ont été identifiés, faisant partie de l'évaluation menée par le responsable du pilier de l'environnement bâti. Par conséquent, dans le cadre de ce plan, on ne poursuivra pas ce modèle d'évaluation des obstacles.

Cependant, les résultats de ces évaluations ont permis d'identifier un certain nombre d'obstacles à éliminer et de mieux comprendre le type d'orientation nécessaire pour concevoir et offrir des programmes et services accessibles. Ces aspects du programme seront maintenus dans le cadre du plan actuel.

Obstacles identifiés

- Connaissance modeste chez les employés de la conception et de la mise en œuvre de programmes et services accessibles.

Obstacles spécifiques constatés dans le cadre des projets pilotes d'évaluation des obstacles :

- des obstacles liés au contenu numérique, tels que des sites Web non conformes aux normes d'accessibilité, des documents non balisés, l'absence de texte alternatif pour les images, un contraste de couleurs insuffisant, des liens Web trompeurs et un langage trop complexe;
- les obstacles à l'accessibilité lors des réunions, tels qu'une mauvaise qualité des images, l'absence des légendes ou des sous-titres, la

rapidité de l'élocution, un contenu visuel trop dense et un accès limité aux technologies d'assistance;

- manque d'options de communication comme le braille, les descriptions audio et les options multilingues;
- des obstacles techniques tels que l'instabilité de la connexion internet, la conception trop complexe des sites Web, des champs de formulaires en ligne non étiquetés et la prise en charge insuffisante de la navigation au clavier;
- des cartes qui reposent sur des éléments de design visuel ou des contrastes de couleurs pour transmettre l'information;
- tests inadéquats des technologies et des formulaires auprès des utilisateurs en situation de handicap;
- des obstacles physiques, tels que des portes, des ascenseurs, des escaliers inaccessibles, l'absence de toilettes universelles et l'espace insuffisant pour se déplacer;
- absence de signalisation en braille et d'indications d'urgence accessibles;
- des pratiques qui négligent les besoins des personnes autochtones en situation de handicap, créant ainsi des obstacles par un langage inadapté, des lieux inaccessibles et des horaires incompatibles avec des activités culturelles ou économiques vitales comme la saison de pêche;
- des obstacles à l'emploi, tels que la mauvaise compréhension des besoins en matière d'accessibilité et des mesures d'adaptation.

Impacts souhaités

Les programmes et les services offerts par le MPO, tant aux Canadiens qu'au sein de notre propre ministère, sont inclusifs, sans obstacles et accessibles à tous, y compris aux PSH. Nous améliorons continuellement l'accessibilité de nos programmes et services en intégrant l'accessibilité

dans la conception et la prestation de tous les programmes et services offerts par le ministère, afin que tout le monde puisse y accéder, les comprendre et en bénéficier équitablement.

Indicateurs clés des progrès :

- confiance des employés du MPO dans la prestation de programmes et de services accessibles (Source : Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO);
- satisfaction des PSH quant à l'accessibilité des programmes et des services du MPO (Source : Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO).

Stratégies pour nous aider à y parvenir

Objectif DDPS-1

Les employés sont conscients des considérations en matière d'accessibilité dans la conception et la prestation des programmes et des services.

Activité DDPS-1a

Élaborer une trousse d'outils pour l'accessibilité qui fournit des ressources pratiques, incluant des lignes directrices et des pratiques exemplaires, pour soutenir la conception et la prestation de programmes et de services accessibles.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Secrétariat de l'accessibilité.
- Soutien :
 - programmes sélectionnés pour l'évaluation de l'accessibilité dans le cadre du *Plan d'action sur l'accessibilité de Pêches et Océans Canada*, de 2022 à 2025.
- Indicateurs de rendement :

- une trousse d'outils pour l'accessibilité est élaboré et promue sur l'intranet;
- une sensibilisation accrue à l'accessibilité dans la conception et la prestation des programmes et des services parmi les employés et les gestionnaires du MPO (Source : Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO).
- Échéancier :
 - Juin 2027.

Objectif DDPS-2

Les clients et les employés ont accès à des programmes et des services sans obstacle.

Activité DDPS-2a

Suivre les résultats et surveiller les améliorations et l'élimination des obstacles qui ont lieu pour les programmes et les services sélectionnés.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Secrétariat de l'accessibilité.
- Soutien :
 - programmes sélectionnés pour l'évaluation de l'accessibilité dans le cadre du *Plan d'action sur l'accessibilité de Pêches et Océans Canada*, de 2022 à 2025.
- Indicateurs de rendement :
 - les programmes et les services ayant réalisé des évaluations des obstacles dans le cadre du premier Plan d'action pour l'accessibilité complètent 70% des modifications identifiées pour aborder et éliminer les obstacles identifiés;
 - les obstacles identifiés par les programmes et les services sélectionnés sont atténués ou éliminés.
- Échéancier :

- Juin 2028.

Transport

Un inventaire de tous les stationnements des installations gérées par le MPO et dotées de personnel a été réalisé. Il permettra d'évaluer dans quelle mesure le ministère respecte les codes du bâtiment en matière d'accessibilité des stationnements.

Aucun commentaire n'a été reçu concernant l'accessibilité des transports par l'entremise du processus formel de rétroaction. Lors des consultations, les commentaires reçus concernaient le coût du stationnement comme obstacle.

La politique de voyage est couverte par la *Directive sur les voyages du Conseil national mixte*, qui ne fournit actuellement aucune ligne directrice concernant les mesures d'adaptation relatives aux voyages pour les PSH.

En général, afin de respecter notre engagement à améliorer l'accessibilité globale dans le domaine des transports, il faut plus d'informations sur les besoins de PSH et les obstacles rencontrés ailleurs que dans le stationnement.

Obstacles identifiés

- Le coût du stationnement accessible est un obstacle.

Impacts souhaités

Tous les espaces de travail et les installations ouvertes au public appartenant à l'état fédéral ou loués par celui-ci et gérés par la Couronne offriront des places de stationnement accessibles qui répondent aux besoins divers des employés et des clients en situation de handicap. Grâce à une évaluation continue, à une planification proactive et à une conception

inclusive, nous comprendrons mieux les enjeux du transport pour les PSH au MPO afin de pouvoir éliminer les obstacles liés au transport et créer des environnements favorisant la pleine participation de tous.

Indicateurs clés des progrès :

- augmentation du pourcentage de sites offrant du stationnement accessible adéquat;
- davantage de commentaires sont recueillis sur les obstacles liés au transport qui touchent les PSH.

Stratégies pour nous aider à y parvenir

Objectif TRAN-1

Les employés et les clients ont un accès sans obstacle au stationnement disponible dans les espaces de travail appartenant à l'état fédéral ou loués par celui-ci, ainsi qu'aux espaces ouverts au public.

Activité TRAN-1a

Évaluer l'inventaire des places de stationnement existantes afin de déterminer si des places de stationnement accessibles sont disponibles pour les employés et les clients en situation de handicap dans la plupart des installations gérées par le MPO.

Activité TRAN-1b

Prioriser tout besoin d'amélioration du stationnement en fonction des résultats de l'évaluation du stationnement disponible dans les espaces ministériels ouverts au public et sur les lieux de travail.

Activité TRAN-1c

Déterminer la faisabilité des adaptations nécessaires pour rendre les places de stationnement accessibles et les implications financières (si nécessaire).

Activité TRAN-1d

Identifier les places de stationnement accessibles pour les employés et les clients à l'aide d'une signalisation visible et à proximité des entrées des bureaux.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'environnement bâti (secteur du Dirigeant principal des finances; Gestion nationale des biens immobiliers et de l'environnement).
- Soutien :
 - équipes régionales de gestion immobilière et de l'environnement.
- Indicateurs de rendement :
 - le pourcentage des places de stationnement dans les installations gérées par le MPO destinées aux personnes en situation de handicap respecte ou dépasse la norme;
 - augmentation du pourcentage de places de stationnement qui sont conformes aux normes municipales et du Conseil du Trésor en matière d'accessibilité;
 - augmentation du nombre de sites avec une signalisation supplémentaire.
- Échéancier :
 - Juin 2028.

Objectif TRAN-2

Les employés sont conscients des considérations relatives à l'accessibilité dans le domaine du transport.

Activité TRAN-2a

Inclure des informations sur les places de stationnement accessibles dans les installations du MPO dans les documents d'intégration pour les nouveaux employés.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier de l'environnement bâti (secteur du Dirigeant principal des finances; Gestion nationale des biens immobiliers et de l'environnement).
- Soutien :
 - Personnes et culture; l'équipe d'intégration; les équipes régionales de gestion immobilière et de l'environnement.
- Indicateur de rendement :
 - les informations sur le stationnement sont incluses dans les documents d'intégration.
- Échéancier :
 - Juin 2027.

Activité TRAN-2b

Examiner les obstacles liés au transport rencontrés par les PSH au MPO.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Secrétariat de l'accessibilité.
- Soutien :
 - Secteur du Dirigeant principal des finances, gestion du matériel; les régions.
- Indicateur de rendement :
 - des informations sont disponibles sur les obstacles rencontrés par les PSH pour obtenir un moyen de transport entre leurs lieux de travail, afin de pouvoir élaborer des plans pour éliminer ces obstacles.
- Échéancier :

- Juin 2027.

Mesures d'adaptation en milieu de travail

Dans tous les cas, dans ce plan, toute référence aux mesures d'adaptation et de l'Obligation de prendre des mesures d'adaptation, renvoie à l'adaptation des obstacles en milieu de travail liés à des conditions médicales ou à un handicap.

Lors du dernier cycle de mise en œuvre du plan d'action sur l'accessibilité, nous avons appris que les mesures d'adaptation en milieu de travail constituent l'un des domaines les plus importants pour les personnes en situation de handicap.

- 24 % de tous les obstacles signalés lors du processus formel de rétroaction concernaient les mesures d'adaptation en milieu de travail.
- 28 % des personnes ayant répondu au Questionnaire annuel sur l'accessibilité de 2025 nous ont dit qu'elles étaient mal à l'aise de demander une mesure d'adaptation en milieu de travail, et les raisons étaient que le processus était trop complexe, stressant et que des justifications médicales et des documents étaient nécessaires, trop souvent.
- Dans le même questionnaire, 26 % des gestionnaires ont déclaré être incapables de fournir une mesure d'adaptation demandée, la raison la plus fréquente étant les politiques du ministère ou la résistance de leurs supérieurs.

Par conséquent, nous avons mis en place un « pilier » ou un domaine prioritaire distinct dans ce plan, avec un responsable de pilier distinct dans la structure de gouvernance pour assurer le leadership et la reddition de comptes dans ce domaine important.

Nous avons été parmi les premiers ministères à mettre en place le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et la connaissance du Passeport a augmenté pour atteindre 82 % parmi les gestionnaires ayant répondu au Questionnaire. Cependant, seulement 50 % des PSH ayant demandé des mesures d'adaptation ont indiqué avoir utilisé le Passeport et seulement 54 % d'entre elles ont indiqué que le Passeport leur avait été utile. Les PSH rapportent que 69 % des mesures d'adaptation ont été fournies dans le mois suivant la demande en 2025 et 4 % déclarent que leur demande d'adaptation a été refusée.

Afin de créer un processus pour les adaptations médicales plus inclusif et plus efficace, il est essentiel de mettre en place des procédures simplifiées, d'améliorer la formation tant pour les employés que pour les gestionnaires, et d'améliorer la communication entre les parties prenantes.

Obstacles identifiés

- Un processus d'adaptation long et difficile à gérer dans les cas complexes impliquant de nombreuses parties prenantes.
- Temps d'attente pour certains types de mesures d'adaptation, comme les logiciels d'assistance ou adaptatifs.
- Manque de connaissance du processus des mesures d'adaptation, notamment :
 - les avantages, la protection de la vie privée et le processus lors de l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité pour demander une mesure d'adaptation médicale;
 - les cas où des documents médicaux sont requis ou non, avant la mise en place d'une mesure d'adaptation;
 - les options en matière de mesures d'adaptation;
 - le modèle social du handicap.
- Conseils et soutien insuffisants pour les employés cherchant des mesures d'adaptation et leurs gestionnaires en raison d'un manque de

capacité au sein du Centre d'expertise en gestion de l'incapacité.

- La perception que la politique ministérielle empêche l'augmentation du télétravail comme option d'adaptation valable lorsque les obstacles sur le lieu de travail ne peuvent pas être éliminés ou atténués.
- La perception que le budget d'un gestionnaire peut être un obstacle valable à la mise en place d'une mesure d'adaptation.
- L'absence d'un fonds centralisé pour les mesures d'adaptation, ce qui rend l'accès aux outils et aux services inéquitable pour tous les employés du MPO.
- Difficulté à trouver de nouveaux rôles au sein de l'organisation pour les employés qui ne peuvent plus accomplir certaines ou toutes leurs fonctions du poste d'attache en raison d'un handicap, en raison de l'absence de l'obligation pour les gestionnaires d'embauche de se référer à une liste de placement selon l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et du manque de connaissance du processus par les gestionnaires d'embauche.
- Manque de données pour identifier correctement les lacunes et les opportunités d'amélioration liées au processus d'adaptation.

Impacts souhaités

Nous envisageons un milieu de travail où les employés se sentent en sécurité pour demander les mesures d'adaptation dont ils ont besoin sans craindre aucune stigmatisation, où les gestionnaires sont bien informés de leurs responsabilités en matière de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et sont confiants dans leur capacité à gérer le processus d'obtention de mesures d'adaptation pour leurs employés; où les employés qui ne peuvent plus accomplir une partie ou toutes les fonctions de leur poste actuel trouvent de nouveaux rôles significatifs au sein de l'organisation, et où les employés bénéficient des mesures d'adaptation dont ils ont besoin en temps opportun.

Indicateurs clés des progrès :

- diminution du pourcentage de PSH qui estiment que les enjeux liés aux mesures d'adaptation ont nui à leur progression de carrière dans la fonction publique fédérale au cours des 12 derniers mois (Source : SAFF, question 44e);
- diminution du pourcentage de PSH qui estiment que les enjeux liés aux mesures d'adaptation leur ont causé du stress au travail (Source : SAFF 2024, question 73p);
- augmentation du pourcentage de PSH qui ont demandé des mesures d'adaptation liés au handicap et qui étaient satisfaits des mesures d'adaptation en milieu de travail mises en place (Source : SAFF 2024, question 87 et Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO);
- augmentation du pourcentage de PSH qui déclarent se sentir à l'aise de demander des mesures d'adaptation en milieu de travail à leur superviseur immédiat (Source : Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO);
- diminution du pourcentage de PSH qui déclarent que les enjeux liés aux mesures d'adaptation sont des facteurs qui les ont poussées à quitter le MPO (Source : Sondage de départ du MPO).

Stratégies pour nous aider à y parvenir

Objectif ACC-1

Les employés ont accès en temps opportun aux mesures d'adaptation.

Activité ACC-1a

Développer la capacité interne du Centre d'expertise en gestion de l'incapacité pour fournir des conseils et des lignes directrices aux gestionnaires et aux employés.

Activité ACC-1b

Continuer à tirer parti des services offerts par l'équipe du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) afin de fournir l'accès aux technologies et aux outils adaptatifs.

Activité ACC-1c

Créer un groupe de travail sur les mesures d'adaptation médicales afin de simplifier les processus et la mise en œuvre des mesures d'adaptation, d'aborder les questions de sensibilisation et d'autres enjeux clés qui sont importants pour améliorer la prestation des mesures d'adaptation.

Activité ACC-1d

Explorer la préparation organisationnelle et la faisabilité de la mise en place d'un fonds centralisé pour les mesures d'adaptation pour l'ensemble du MPO.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier des mesures d'adaptation (Personnes et culture, Centre d'expertise en gestion de l'incapacité).
- Soutien :
 - Facilitateurs du secteur Personnes et culture (Relations de travail, Santé et sécurité au travail, Dotation ministérielle, Intégration, Perfectionnement des employés, Planification, analyses et rapports de l'effectif, Secrétariat de l'accessibilité); secteur du Dirigeant principal des finances (Biens immobiliers, Approvisionnement et Finances); secteur du Dirigeant principal du numérique; Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA).
- Indicateur de rendement :

- décision quant à la mise en place d'un fonds centralisé pour les mesures d'adaptation.
- Échéancier :
 - Juin 2027.

Objectif ACC-2

Les échéanciers liés aux mesures d'adaptation médicales en milieu de travail demandées par l'entremise du Centre d'excellence en gestion de l'incapacité sont mesurables.

Activité ACC-2a

Définir les normes de service pour le processus relatif aux mesures d'adaptation médicales en identifiant les bureaux d'intérêt principal (BIP).

Activité ACC-2b

Examiner les données sur l'expérience des employés afin de mesurer les normes de prestation de services par le Centre d'expertise en gestion de l'incapacité.

Activité ACC-2c

Examiner les données sur l'expérience des employés pour mesurer le degré d'efficacité des mesures d'adaptation.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier des mesures d'adaptation (Personnes et culture, Centre d'expertise en gestion de l'incapacité).
- Soutien :
 - Facilitateurs du secteur Personnes et culture (Relations de travail, Santé et sécurité au travail, Dotation ministérielle, Intégration, Perfectionnement des employés, Planification, analyses et rapports de l'effectif, Secrétariat de l'accessibilité); secteur du Dirigeant

principal des finances (Biens immobiliers et Finance); secteur du Dirigeant principal du numérique.

- Indicateurs de rendement :
 - les normes de service sont en place et la ponctualité de la livraison des mesures d'adaptation est mesurable;
 - les mesures d'adaptation sont offertes selon les normes de service développées.
- Échéancier :
 - Juin 2028.

Objectif ACC-3

Les employés qui ne peuvent plus accomplir une partie ou la totalité de leurs fonctions du poste d'attache en raison d'un handicap bénéficient des mesures d'adaptation sous forme de réaffectation temporaire ou de placement permanent à l'aide de la Liste de placement relative à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (OPMA).

Activité ACC-3a

Obtenir l'approbation pour et mettre en œuvre le « processus de la Liste de placement relative à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation » interne du MPO afin de répondre aux besoins des employés qui ne sont plus en mesure d'accomplir certaines ou toutes les fonctions de leur poste d'attache.

Activité ACC-3b

Établir une structure de gouvernance et un processus pour le traitement des cas sur la Liste de placement de l'OPMA.

Activité ACC-3c

Les pratiques exemplaires sont documentées et partagées avec les parties prenantes clés afin d'augmenter le taux de résolution.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier des mesures d'adaptation (secteur Personnes et culture, Centre d'expertise en gestion de l'incapacité).
- Soutien :
 - Tables de gestion et comités de gouvernance du MPO; facilitateurs du secteur Personnes et culture; Biens immobiliers, secteur du Dirigeant principal du numérique.
- Indicateurs de rendement :
 - la structure de gouvernance est établie et mise en place;
 - augmentation du taux de résolution des cas figurant sur la liste de placement liée à l'OPMA : pourcentage d'employés placés temporairement et pourcentage d'employés ayant bénéficié d'un placement permanent;
 - le taux de résolution des cas à différents niveaux de gouvernance; les cas sont résolus au niveau le plus bas possible de la structure de gouvernance.
- Échéancier :
 - Juin 2027.

Objectif ACC-4

Meilleure connaissance du Passeport pour l'accessibilité et du modèle social du handicap en lien avec les mesures d'adaptation médicales.

Activité ACC-4a

Organiser des séances d'information sur le Passeport pour l'accessibilité et l'OPMA.

Activité ACC-4b

Recueillir des données sur la connaissance du Passeport pour l'accessibilité.

Activité ACC-4c

Publier des produits de communication pour promouvoir le processus de mesures d'adaptation et le Passeport pour l'accessibilité.

Activité ACC-4d

Mettre en place *Mon milieu de travail accessible*, qui inclut le Passeport pour l'accessibilité numérique offrant un format sécurisé et respecté pour documenter les ententes de mesures d'adaptation.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier pour les mesures d'adaptation (secteur Personnes et culture, Centre d'expertise en gestion de l'incapacité).
- Soutien :
 - Secrétariat de l'accessibilité et le Réseau d'accessibilité.
- Indicateurs de rendement :
 - des séances d'information et de sensibilisation sont offertes au moins 6 fois par année jusqu'à ce que le niveau de sensibilisation atteigne 80 %;
 - augmentation du pourcentage d'employés et de gestionnaires au courant du Passeport pour l'accessibilité et du processus de mesures d'adaptation médical (Source : Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO);
 - le nombre d'employés utilisant le Passeport pour l'accessibilité du GC augmente avec le temps.
- Échéancier :

- Juin 2026 et en cours.

Objectif ACC-5

Les gestionnaires connaissent leur rôle, leurs responsabilités et leurs obligations financières relatifs à l'OPMA, ainsi qu'aux exigences associées à la Liste de placement liée à l'Obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Activité ACC-5a

Publier des produits de communication à l'intention des gestionnaires concernant leur responsabilité de couvrir les coûts des mesures d'adaptation et le processus relatif à ces mesures.

Activité ACC-5b

Faire connaître le projet de bibliothèque de prêt de l'AATIA à l'aide de divers produits de communication et intégrer du contenu dans les séances de sensibilisation pour les employés et les gestionnaires.

Activité ACC-5c

Offrir des séances d'information aux gestionnaires et aux employés sur le processus de placement lié à l'Obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Activité ACC-5d

Intégrer la formation sur le processus relatif à la Liste de placement liée à l'OPMA dans la formation sur la subdélégation en dotation.

- Bureau d'intérêt principal :
 - Responsable du pilier des mesures d'adaptation (secteur Personnes et culture, Centre d'expertise en gestion de l'incapacité).

- Soutien :
 - Secrétariat de l'accessibilité; Dotation ministérielle.
- Indicateurs de rendement :
 - les produits de communication sont publiés pour rappeler aux gestionnaires leurs responsabilités liées au coût des mesures d'adaptation au moins une fois par année;
 - augmentation du pourcentage de gestionnaires connaissant leurs responsabilités liées au processus de l'OPMA (Source : Questionnaire annuel sur l'accessibilité du MPO);
 - les produits de communication promouvant les offres de services de l'AATIA et la bibliothèque de prêt sont publiés au moins une fois par année;
 - des séances d'information sur la Liste de placement liée à l'OPMA sont offertes au moins deux fois par année;
 - le processus relatif à la Liste de placement de l'OPMA est intégré dans la formation à la sous-délégation du personnel.
- Échéancier :
 - Mars 2027.

Conclusion

Le Plan d'action sur l'accessibilité de Pêches et Océans Canada 2026 à 2028 – Du savoir à l'impact est notre prochaine étape pour bâtir un ministère plus inclusif et accessible pour tous. Il reflète ce que nous avons appris de notre premier plan et fait entendre la voix des employés et des partenaires qui ont partagé leurs expériences et idées.

Nous savons que la création d'un milieu de travail et d'un cadre de prestation de services sans obstacles demande du temps, des efforts et de la collaboration. Ce plan définit des objectifs et des actions clairs pour nous aider à réaliser des progrès — que ce soit en améliorant la façon dont nous

embauchons, en rendant nos bâtiments et outils numériques plus accessibles, ou en veillant à ce que toutes les personnes obtiennent les mesures d'adaptation dont elles ont besoin.

L'accessibilité est une responsabilité partagée. Nous avons tous un rôle à jouer au sein de Pêches et Océans Canada pour rendre notre organisation plus inclusive. En travaillant ensemble, en écoutant les personnes en situation de handicap et en restant responsables, nous pouvons faire de réels progrès.

Nous nous engageons à surveiller nos résultats, à apprendre en cours de route et à continuer de nous améliorer. Notre objectif est d'intégrer l'accessibilité dans toutes nos activités afin que tous les employés du MPO et tous les Canadiens puissent participer pleinement et s'épanouir.

Notes de bas de page

- * Notez que ces statistiques et toutes les statistiques liées à l'emploi mentionnées dans les paragraphes suivants datent de juin 2025 et incluent donc la GCC. Au prochain rapport annuel, des statistiques sur la représentation seront disponibles pour le MPO nouvellement constitué.
-