



Plan sur l'accessibilité du SCT pour 2026-2029 - Notre avenir est accessible

Publié : le 2025-12-22

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor 2025,

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

No de catalogue BT1-64F-PDF
ISSN: 2817-1152

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: TBS Accessibility Plan 2026–2029 - Our Future Is Accessible

Plan sur l'accessibilité du SCT pour 2026-2029 - Notre avenir est accessible

Sur cette page

- [Message du secrétaire](#)
- [Généralités](#)
- [Prise en compte des domaines prioritaires de l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*](#)

Message du secrétaire

Je suis ravi de présenter le deuxième plan pluriannuel d'accessibilité du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) pour 2026-2029. Ce plan, qui s'inscrit dans le cadre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, s'appuie sur les bases établies par notre premier plan de 2022-2025 et sur les progrès que nous avons accomplis ensemble au cours des trois dernières années.

L'accessibilité est au cœur de notre identité en tant qu'administration publique. Il s'agit de créer des milieux de travail et des services où toutes les personnes peuvent participer pleinement, contribuer de manière

significative et se sentir valorisées. Ce n'est pas seulement une question de conformité à la loi : nous renforçons l'inclusion, permettons à chacun et chacune de donner le meilleur de soi et mettons en place des éléments essentiels pour répondre aux réalités de plus en plus complexes et changeantes du monde dans lequel nous vivons et travaillons.

Le SCT a la responsabilité de montrer l'exemple et de soutenir les progrès à l'échelle du gouvernement vers une fonction publique sans obstacles, en respectant, et en dépassant, lorsque possible, nos obligations en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Notre vision est claire : faire du SCT un milieu où les personnes en situation de handicap peuvent s'épanouir, et un organisme central qui aide l'ensemble de la fonction publique fédérale à éliminer les obstacles dès la conception de leurs projets.

Je tiens à remercier les fonctionnaires en situation de handicap, les membres du Réseau de l'accessibilité du SCT et du ministère des Finances Canada (RASCTF), nos partenaires internes et nos collègues des organismes centraux pour leur leadership, leur défense des intérêts et leur expertise en matière d'accessibilité. Je suis également choyé de pouvoir compter sur le soutien de notre championne de l'accessibilité, Annie Boyer, et de notre sous-ministre parrain, Francis Trudel. Ensemble, nous nous engageons à faire progresser l'accessibilité au sein du SCT et de la fonction publique fédérale. La collaboration continue avec les fonctionnaires en situation de handicap permettra de veiller à ce que leur expérience vécue demeure au cœur de toutes nos activités.

Depuis notre premier plan, nous avons accompli des progrès importants. Nous avons consacré des ressources pour offrir de meilleures mesures d'adaptation, conçu des outils numériques plus accessibles et renforcé la sensibilisation et la formation. Toutefois, des obstacles importants persistent dans les attitudes, les systèmes et les milieux de travail. Ce plan témoigne de notre engagement renouvelé et approfondi à éliminer ces

obstacles. Afin de garantir la responsabilisation, nous renforcerons la gouvernance, le leadership et la mesure du rendement fondée sur les données.

Un changement durable repose sur la culture. L'accessibilité ne se limite pas aux outils et aux politiques; elle se reflète dans la façon dont les gestionnaires, les cadres et les collègues agissent au quotidien et dans les choix que nous faisons pour intégrer l'accessibilité dans toutes nos activités. Ce plan témoigne de notre engagement commun envers l'amélioration continue, la collaboration et la responsabilisation alors que nous progressons vers une fonction publique fédérale plus inclusive et plus accessible.

Nous avons toutes et tous un rôle à jouer. En tant que secrétaire, je m'engage à promouvoir les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité pour éliminer les obstacles systémiques et veiller à ce que les décisions et les investissements tiennent compte de l'accessibilité dès le départ, et non après coup. Mais ce plan ne pourra réussir que si chacun et chacune adhère aux engagements qu'il contient.

Je vous invite à lire ce plan, à nous faire part de vos commentaires et à contribuer à faire du SCT et de la fonction publique des milieux sans obstacle d'ici 2040.

Bill Matthews

Secrétaire du Conseil du Trésor

Généralités

▼ Dans cette section

- [Rétroaction](#)
- [Rétroaction anonyme](#)
- [Ce que nous faisons de votre rétroaction](#)
- [Demander un autre format](#)
- [Contexte](#)
- [Résumé](#)
- [Consultations](#)
 - [Ce que nous avons appris](#)

Il s'agit du deuxième plan ministériel sur l'accessibilité du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Il vise à éliminer les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion dans notre milieu de travail. Au cours des trois prochaines années, nous miserons sur les progrès réalisés depuis le lancement de notre premier plan en 2022, tout en surveillant et en évaluant nos progrès et en modifiant notre approche au besoin.

Rétroaction

La directrice générale, Division des ressources humaines, est responsable de recevoir la rétroaction sur le plan sur l'accessibilité du SCT.

Nous aimerions connaître vos commentaires, préoccupations et suggestions concernant notre approche et nos initiatives en matière d'accessibilité.

Nous invitons les employés des autres ministères et organismes du gouvernement du Canada ainsi que les membres du public à transmettre leurs commentaires par l'un des moyens suivants :

Par courrier

Directrice générale des ressources humaines
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Bureau 6-06106
90, rue Elgin
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Par courriel

AccessibilityPlan-PlanAccessibilite@tbs-sct.gc.ca

Par téléphone

1-877-636-0656

Par téléimprimeur (ATS)

613-369-9371

Rétroaction anonyme

Vous pouvez fournir votre rétroaction de manière anonyme en remplissant notre bref [formulaire en ligne](#) qui est facile à utiliser. N'hésitez surtout pas à :

- nous fournir vos commentaires sur ce plan sur l'accessibilité;
- signaler les obstacles que vous avez dû surmonter dans l'un des lieux de travail du SCT ou avec l'un de ses programmes, initiatives, outils ou services;
- poser des questions.

Ce que nous faisons de votre rétroaction

Nous accusons réception de tous les commentaires reçus par la même voie qu'ils nous ont été acheminés, sauf lorsqu'ils sont soumis de manière anonyme.

Nous examinons et analysons tous les commentaires afin de déterminer les tendances, les problèmes systémiques et les possibilités d'amélioration. Les commentaires orientent nos actions et nos priorités et servent à mettre à jour les futurs plans sur l'accessibilité. Des résumés des thèmes abordés dans les commentaires figureront dans nos rapports annuels sur les progrès, afin que vous puissiez voir comment vos contributions influencent notre travail.

Tous les commentaires sont traités de manière confidentielle. Les renseignements personnels ne sont pas communiqués sans consentement, et les commentaires sont examinés globalement pour aider le SCT à améliorer l'accessibilité de ses programmes et services.

Demander un autre format

Vous pouvez demander une copie de ce plan sur l'accessibilité dans l'un des formats suivants :

- imprimé;
- gros caractères (police plus grande et plus claire);
- braille;
- audio (enregistrement d'une lecture du texte à haute voix);
- format électronique compatible avec les technologies d'adaptation.

Les demandes peuvent être faites en utilisant l'un des moyens de communication mentionnés ci-dessus.

Contexte

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* est entrée en vigueur le 11 juillet 2019. Elle a pour objet de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040, grâce à l'élimination des obstacles et à la prévention des

nouveaux obstacles. Cette loi s'applique à toutes les organisations sous réglementation fédérale, ce qui comprend les ministères, les organismes et les sociétés d'État du gouvernement du Canada.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* définit un obstacle comme suit :

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

De plus, elle définit le handicap comme suit :

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

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige que les organisations sous réglementation fédérale :

- publient des plans sur l'accessibilité tous les trois ans, en collaboration avec les employés en situation de handicap;
- publient chaque année des rapports d'étape sur les progrès accomplis à l'égard de la mise en œuvre de leurs plans sur l'accessibilité, sauf pour l'année où est publiée une nouvelle version de leur plan sur l'accessibilité;
- établissent un processus pour recueillir la rétroaction, les préoccupations et les suggestions des employés et des Canadiens, et y donner suite.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* est un élément du cadre que le SCT suivra pour créer un milieu de travail inclusif, accessible et sans obstacle. Parmi les autres éléments du cadre, notons les nouvelles normes et le nouveau règlement sur l'accessibilité élaborés par des personnes en situation de handicap en collaboration avec Normes d'accessibilité Canada et Emploi et Développement social Canada.

Résumé

L'accessibilité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales pour le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. En tant qu'organisme central, le SCT joue un rôle essentiel dans l'élaboration de politiques, de programmes et de services qui touchent l'ensemble du gouvernement du Canada. Cette responsabilité s'accompagne d'une attente claire : le SCT doit montrer l'exemple en éliminant et en prévenant de manière proactive les obstacles dans ses milieux de travail et ses services.

Le SCT s'est engagé à créer le genre de milieu de travail que les employés et les Canadiens veulent et méritent, c'est-à-dire un milieu de travail où chacun peut participer pleinement, équitablement et avec dignité. Notre vision est d'être un employeur de choix, qui attire et retient les meilleurs talents en favorisant un milieu où les employés disposent des outils, du soutien et des possibilités dont ils ont besoin pour donner le meilleur d'eux-mêmes au travail et faire progresser leur carrière.

Le présent plan triennal sur l'accessibilité tient compte des leçons tirées de notre premier plan (2022 à 2025), et définit des étapes ambitieuses, mais pratiques, pour éliminer les obstacles et prévenir la création de nouveaux obstacles. Il met l'accent sur huit domaines prioritaires – sept d'entre eux sont du ressort de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et un huitième, la culture du milieu de travail, est essentiel pour intégrer l'accessibilité dans le mode de fonctionnement du SCT au quotidien.

Points saillants du plan 2026-2029

- Renforcement de la mesure du rendement, de la gouvernance et de la responsabilisation :
Le SCT créera conjointement, avec des experts en la matière et des employés en situation de handicap du SCT, un cadre de mesure du rendement pour l'accessibilité au sein de l'organisation. Les cadres supérieurs s'en serviront pour établir collectivement les priorités de leurs secteurs respectifs par l'entremise d'un comité de gouvernance interne. Une fois établi, ce cadre de mesure du rendement pourrait améliorer les mesures incluses dans le présent document.
- Amélioration du processus de mesures d'adaptation :
Le lancement de la version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC sur le Portail des applications du SCT (PAS), en collaboration avec le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail (CMAMT) plus établi, rendra le processus de mesures d'adaptation plus efficace, uniforme et axé sur l'utilisateur. Ces outils favorisent de meilleurs résultats en simplifiant les demandes, en réduisant la répétition des explications pour les employés en situation de handicap et en promouvant un milieu de travail plus inclusif et favorable. Ensemble, ces mesures favoriseront une plus grande confiance dans le processus et amélioreront le moral et la mobilisation, en plus de soutenir une culture du milieu de travail où tous les employés se sentent valorisés, respectés et outillés pour réussir.
- Appui de l'avancement professionnel :
Pour aider les employés en situation de handicap à progresser dans leur carrière, le SCT mettra en œuvre les recommandations découlant de son récent examen interne de la gestion des talents. Il formera également un groupe de travail axé sur l'avancement professionnel des employés en situation de handicap. Le Réseau de l'accessibilité du

SCT et du ministère des Finances Canada (RASCTF) sera invité à collaborer avec les experts en la matière internes à de nouvelles initiatives ou à des améliorations aux programmes existants.

- Amélioration de l'environnement bâti :
Les efforts se poursuivront pour faciliter l'accès aux lieux de travail du SCT, notamment grâce à une signalisation mise à niveau et au projet pilote de fours à micro-ondes accessibles; on veillera à ce que les espaces soient accueillants pour tous les employés et les visiteurs.
- Expansion du programme Mentorat Plus :
Le programme sera élargi pour inclure trois organismes centraux, le SCT, le Bureau du Conseil privé et le ministère des Finances Canada. Cette mesure multipliera les occasions de perfectionnement professionnel et d'avancement professionnel pour les employés en situation de handicap. Le programme élargi portera le nom de Programme de parrainage des organismes centraux.
- Intégration de nouvelles normes et technologies d'accessibilité :
Le SCT adoptera de nouvelles normes d'accessibilité en matière de technologies de l'information et de communications (TIC) et explorera la possibilité de tirer parti d'outils comme l'intelligence artificielle pour cerner et éliminer de façon proactive les obstacles numériques dans les pages Web.
- Mobilisation des employés comme agents de changement :
Le RASCTF continue d'être un ardent défenseur de l'accessibilité, servant à la fois de groupe consultatif interne digne de confiance et de moteur de changement positif à l'échelle de l'organisation.

Ce plan tient compte des nombreux commentaires des employés en situation de handicap, du RASCTF, des responsables sectoriels et des experts en la matière internes. De nombreuses suggestions de la première

ébauche ont été intégrées dans cette version. Certaines propositions, en particulier celles relatives à la gouvernance, à la responsabilisation et à la mesure du rendement, nécessitent une analyse plus approfondie et une conception conjointe. Au fur et à mesure que ce travail progressera, le SCT mettra à jour le Plan sur l'accessibilité afin d'ajouter des mesures ou de les améliorer et d'intégrer une stratégie de mesure du rendement plus détaillée.

Ce plan est plus qu'un exercice de conformité – il témoigne de la conviction du SCT que l'accessibilité est essentielle à une bonne gouvernance, à une prestation de services publics robuste et au bien-être des employés. En travaillant en collaboration, en mesurant ses progrès et en favorisant une culture d'inclusion, le SCT continuera de bâtir un milieu de travail et une fonction publique qui dirigent par l'exemple et produisent des résultats pour tous les Canadiens.

Consultations

La consultation est au cœur de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et tient compte du principe *Rien sans nous*, c'est-à-dire que le travail sur l'accessibilité doit être conçu et éclairé par les personnes les plus directement touchées par la question de l'accessibilité. C'est pourquoi la Loi exige que les organisations sous réglementation fédérale fassent participer activement les personnes en situation de handicap à l'élaboration de leurs plans sur l'accessibilité, de sorte que cet engagement soit une obligation prévue par la loi et non une simple pratique exemplaire. En écoutant directement les employés qui ont une expérience vécue, le SCT veille à ce que ses actions soient significatives, pratiques et adaptées par rapport aux obstacles auxquels sont confrontées les personnes dans leur travail quotidien.

Pour le SCT, cette collaboration représente plus que la satisfaction d'une exigence; il s'agit d'une valeur fondamentale. Les employés en situation de handicap apportent une expertise inestimable et des perspectives uniques qui aident à façonner de meilleures politiques et de meilleurs programmes et services. Le SCT a la chance de pouvoir compter sur le RASCTF comme collaborateur clé dans l'élaboration du plan. Ce réseau dirigé par les employés est une riche source interne d'expertise, et sa contribution a aidé à cerner les obstacles qui subsistent et les initiatives en cours ou prévues pour les éliminer.

Notre processus de consultation de 2025, dans le cadre de l'élaboration de ce plan, a commencé lorsque la championne de l'accessibilité a envoyé un appel à contribution à tous les chefs de cabinet le 24 juin, avec une date limite fixée au 24 juillet. Les chefs de cabinet ont ensuite communiqué l'appel aux experts en la matière et aux responsables des secteurs concernés.

Une séance d'information a eu lieu le 4 juillet avec tous les responsables des secteurs et les membres du RASCTF pour les informer de leur rôle, et des attentes connexes, ainsi que pour leur donner l'occasion de poser des questions et de soulever des préoccupations.

Des réunions en format hybride ont eu lieu avec la Division des ressources humaines (DRH) et plusieurs responsables de secteur et équipes à la fin de juillet et en août. On y a discuté de la contribution requise de leur part, et de la façon dont cette démarche devrait témoigner de nos efforts visant à améliorer l'inclusion des cibles et la mesure de la réussite. Les responsables de secteurs du SCT, y compris le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP), ont été consultés tout au long du processus de rédaction.

La première ébauche du présent plan a été envoyée au RASCTF, aux responsables de secteur et aux experts en la matière le 29 septembre pour qu'ils puissent l'examiner et fournir une rétroaction instructive. La première ébauche a généré des commentaires détaillés et substantiels, y compris un tableau complet des commentaires des secteurs, du RASCTF et d'autres partenaires. Une grande partie de la rétroaction reçue à ce jour a été incorporée directement dans cette version du plan, et la consultation se poursuit. Les recommandations plus complexes, nécessitant une analyse supplémentaire ou une collaboration intersectorielle, feront l'objet de discussions avec le RASCTF et les responsables sectoriels. On en tiendra compte dans les futures mises à jour de ce plan et dans la stratégie de mesure du rendement qui l'accompagne.

Ce que nous avons appris

Perspectives du RASCTF

Commentaires sur le rapport d'étape de 2024

Chaque rapport d'étape et cycle de consultation fournit des renseignements précieux qui aident à façonner et à renforcer la prochaine version du Plan sur l'accessibilité du SCT. Le résumé suivant présente les commentaires reçus du RASCTF, dirigé par les employés, sur le Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024. Certains des commentaires reçus ont servi de leçons apprises, que le SCT avait l'intention de mettre à profit pour éclairer l'élaboration de ce plan.

Le RASCTF a souligné la nécessité de renforcer la responsabilisation, d'améliorer la mesure et l'évaluation des progrès dans l'ensemble des piliers du plan et de fournir une analyse plus approfondie des données sur les effectifs afin de mieux comprendre les expériences des employés en situation de handicap. Les membres soulignent également l'importance

d'améliorer les possibilités de perfectionnement professionnel et d'avancement pour les employés en situation de handicap. Ils ont également demandé plus de temps pour examiner les futures ébauches du Plan sur l'accessibilité afin d'assurer une consultation et une conception conjointe significatives.

Commentaires sur la version préliminaire de ce plan

Le SCT a la chance de compter sur un groupe d'employés en situation de handicap engagé et dévoué qui contribue aux initiatives en matière d'accessibilité au SCT par l'intermédiaire du RASCTF, dirigé par les employés. Chaque année, ils fournissent des conseils d'experts et des commentaires lors de l'élaboration du plan, et cette année ne fait pas exception. Le résumé ci-dessous présente les commentaires reçus, suivi d'une brève description de la façon dont le SCT prévoit répondre aux enjeux soulevés.

Thèmes importants

Les commentaires reçus soulignent fortement que l'accessibilité doit évoluer d'un simple exercice de conformité vers un principe opérationnel et culturel fondamental. Les thèmes les plus récurrents sont les suivants :

1. Lacunes en matière de responsabilisation et de mesure
 - Nécessité d'obtenir des résultats spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (SMART) pour tous les piliers et initiatives.
 - Nécessité de disposer de bases de référence, de cibles annuelles et de rapports d'étape transparents.

Réponse : En réponse directe à une demande du RASCTF, le SCT a ajouté une section sur les mesures à chaque pilier du plan. Le SCT s'engage également à élaborer un cadre détaillé de mesure du

rendement et à rendre compte régulièrement des progrès réalisés au moyen de tableaux de bord trimestriels.

2. Lacunes en matière de consultation et de conception conjointe

- La rétroaction souligne le désir d'accroître la participation des personnes en situation de handicap à l'identification des obstacles ou à l'élaboration d'initiatives.

Réponse : À partir de 2026, le SCT renforcera annuellement la participation des personnes en situation de handicap pour chaque pilier du plan. Ce travail aidera à définir les priorités et à élaborer les initiatives avant la préparation d'un projet de plan ou d'un rapport d'étape.

3. Protection des renseignements personnels, gouvernance des données et accessibilité numérique

- Questions soulevées au sujet des mesures de protection de la protection des renseignements personnels peu claires, en particulier concernant le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail et les outils d'analyse des données.

Réponse : Le SCT est résolu à protéger la protection des renseignements personnels des employés lorsqu'il recueille de tels renseignements. Des renseignements supplémentaires sur la protection des renseignements personnels propres au passeport numérique ont été ajoutés au plan dans le cadre du lancement de la version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC sur le Portail des applications du SCT, qui détaille la façon dont l'information est diffusée et qui y a accès.

4. Services d'adaptation et Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail

- Désir de plus de clarté, d'empathie et de cohérence de la part du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail.

- Appels pour un fonds centralisé pour les mesures d'adaptation, une formation en leadership empathique et des normes de rapidité (p. ex. ≤ 15 jours ouvrables).

Réponse : Le SCT est résolu à soutenir les employés au moyen de mesures d'adaptation en milieu de travail de façon sécuritaire, efficace et efficiente. Le SCT continuera de surveiller le rendement du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail afin d'apporter les modifications nécessaires au financement, à la formation et aux délais. Des informations supplémentaires sont fournies dans les sections Emploi et Culture du milieu de travail de ce plan.

5. Équité en matière d'emploi et avancement professionnel

- Sous-représentation persistante des employés en situation de handicap dans les postes de direction et rythme de promotion plus lent pour ces employés.

Réponse : Le SCT est résolu à améliorer la représentation, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap. Parmi les initiatives mises en œuvre, citons le Programme de parrainage des organismes centraux et un nouveau groupe de travail collaboratif visant à soutenir le perfectionnement professionnel. Les détails se trouvent dans la section Emploi du présent plan.

6. Culture et formation en milieu de travail

- Le SCT devrait intégrer l'accessibilité dans les stratégies de responsabilisation et d'apprentissage des dirigeants.
- Manque d'accessibilité et de formation anticapacitisme dans les programmes de gestion et de RH; élargir le contenu dans la section Culture du milieu de travail.

Réponse : Le SCT s'engage à évaluer les lacunes en matière de formation et d'apprentissage et à trouver des solutions.

Commentaires reçus au moyen du formulaire en ligne

Par l'entremise du mécanisme de rétroaction du public du SCT, les répondants ont fait part d'un éventail de préoccupations soulignant les obstacles persistants à l'accessibilité et les problèmes systémiques.

Principaux thèmes soulevés :

- Environnement bâti et accessibilité en milieu de travail :

Les commentaires ont mis en évidence des obstacles dans les espaces de travail physiques de la fonction publique fédérale, notamment le nombre limité de places de stationnement accessibles et les difficultés liées à la conception des bureaux de l'initiative Milieu de travail 2.0.

Réponse : Le SCT est résolu à montrer l'exemple en cernant, en éliminant et en prévenant les obstacles au travail. Pour en savoir plus sur les initiatives précises, veuillez consulter les piliers Environnement bâti et Transport.

- Accessibilité et outils numériques :

Les répondants ont mentionné des systèmes et des plateformes inaccessibles, comme le portail des avantages sociaux de Canada Vie et l'application mesRégimesDeTravail.

Réponse : Le SCT est résolu à mettre au point des outils numériques accessibles et utilisables par tous et à effectuer des tests auprès des utilisateurs. Pour plus d'information sur les initiatives en cours ou prévues, veuillez consulter les piliers suivants : Conception et prestation de programmes et de services, Technologies de l'information et des communications et Communication.

- Pratiques d'adaptation et flexibilité :

Certains ont exprimé des préoccupations quant à l'incohérence des processus d'adaptation d'un ministère à l'autre, au manque de flexibilité pour les employés en situation de handicap (particulièrement

en ce qui concerne les exigences de retour au bureau) et au soutien insuffisant offert aux employés qui présenteront un handicap plus tard dans leur carrière.

Réponse : Le SCT entend donner l'exemple en offrant des mesures d'adaptation rapides et empathiques grâce à son Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail et au récent lancement de la version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC. Pour plus d'information sur ces initiatives, veuillez consulter le pilier Emploi.

- Neurodiversité et inclusion :

Les répondants ont souligné la nécessité d'une plus grande sensibilisation et de mesures d'adaptation adaptées aux employés neurodivergents.

Réponse : Le SCT s'engage à offrir des mesures d'adaptation rapides à tous les employés, y compris les employés neurodivergents. En plus d'initiatives intéressantes comme le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail et le Passeport numérique, le SCT s'engage également à mettre en œuvre, dans la mesure du possible, les recommandations du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation.

- Gouvernance et responsabilisation :

Plusieurs mémoires ont fait état d'un manque de surveillance et de coordination à l'échelle du gouvernement sur les politiques d'accessibilité, le financement et les processus de consultation.

Réponse : Pour régler ce problème, il faudra poursuivre le dialogue et la collaboration avec les partenaires centraux de l'ensemble du GC afin d'améliorer la coordination et l'uniformité des efforts d'accessibilité.

Le SCT continuera de collaborer étroitement avec le RASCTF dans les domaines qui nécessitent une analyse supplémentaire, comme la gouvernance de l'accessibilité, les mécanismes de responsabilisation et les possibilités d'améliorer la coordination avec les partenaires du gouvernement du Canada afin d'appuyer une plus grande uniformité des pratiques d'accessibilité au SCT et dans la fonction publique. Le SCT continuera également de travailler avec les intervenants internes pour analyser les commentaires sur des initiatives précises.

Prise en compte des domaines prioritaires de l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

▼ Dans cette section

- Le SCT en tant qu'organisme central
 1. Conception et prestation de programmes et de services
 - Initiatives en cours et prévues
- Le SCT en tant que ministère
 2. Emploi
 - Obstacles cernés
 - Initiatives en cours et prévues
 - Représentation des personnes en situation de handicap
 3. Environnement bâti
 - Obstacles cernés
 - Initiatives en cours et prévues
 - Mesure de la réussite dans l'environnement bâti
 4. Technologies de l'information et des communications
 - Obstacles cernés
 - Initiatives en cours et prévues

- Mesure de la réussite dans le secteur des TIC

5. Communications autres que les technologies de l'information et des communications

- Obstacles à la communication accessible
- Initiatives en cours et prévues
- Mesure de la réussite dans les communications

6. Acquisition de biens, de services et d'installations

- Obstacles à l'approvisionnement accessible
- Initiatives en cours et prévues
- Mesure de la réussite dans l'approvisionnement

7. Transport

- Obstacles au transport accessible
- Initiatives en cours et prévues
- Mesure de la réussite dans les transports

8. Culture du milieu de travail

- Obstacles à une culture de travail accessible
- Changement culturel en action
- Leadership du réseau des employés
- Intégrer l'accessibilité dans tous les secteurs
- Mesure de la réussite de la culture du milieu de travail

- Conclusion

Dans les sections qui suivent, nous décrivons huit domaines prioritaires et les obstacles associés à chacun d'eux. Pour chaque domaine, nous décrivons les mesures que le SCT prendra pour éliminer ces obstacles et nous expliquons comment la réussite sera mesurée. Les domaines ne sont pas numérotés par niveau d'importance.

En tant qu'organisme central, le SCT s'acquitte à la fois de responsabilités pangouvernementales et de responsabilités internes.

- Les initiatives pangouvernementales sont incluses dans le domaine prioritaire Conception et prestation de programmes et de services, qui vise à éliminer les obstacles entre les programmes et les services fédéraux.
- Les initiatives internes sont axées sur l'accessibilité au sein du SCT.

Nous commencerons par décrire le rôle du SCT en tant qu'organisme central, en soulignant les mesures ayant une incidence à l'échelle pangouvernementale dans le cadre du domaine prioritaire 1 : Conception et prestation de programmes et de services. Les domaines deux à huit seront axés exclusivement sur les initiatives qui améliorent l'accessibilité au sein du SCT.

Le SCT en tant qu'organisme central

1. Conception et prestation de programmes et de services

Le SCT ne fournit pas directement de programmes et de services au public. Toutefois, outre ses responsabilités internes en tant qu'employeur, l'organisation favorise l'accessibilité de la fonction publique dans le cadre de ses quatre responsabilités principales :

1. être l'employeur de l'administration publique centrale et définir les politiques qui touchent l'ensemble des fonctionnaires fédéraux;
2. assurer un leadership administratif en établissant des orientations pour les finances, l'approvisionnement, la transformation numérique et la prestation de services modernes;
3. exercer une surveillance des dépenses en veillant à ce que les investissements soutiennent des services inclusifs et exempts d'obstacles;
4. la surveillance réglementaire du SCT promeut des pratiques exemplaires et la coopération et étudie les projets de règlements.

Grâce à ces responsabilités, le SCT contribue à encourager un changement systémique dans l'ensemble des ministères et organismes et à bâtir une fonction publique accessible par conception et inclusive par défaut.

Initiatives en cours et prévues

Secteur de la gestion des dépenses

La Division des résultats du Secteur de la gestion des dépenses (SGD) joue un rôle clé dans la promotion de l'accessibilité et de l'inclusion au moyen de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus). Elle veille à ce que toutes les propositions de programme comprennent une analyse comparative entre les sexes et intersectionnelle – qui tient compte surtout de la situation de handicap – en demandant aux analystes du secteur des programmes de collaborer avec le SGD pour examiner le contenu relatif à l'ACS Plus dans les présentations au Conseil du Trésor. L'objectif est de renforcer la prise de décision inclusive en intégrant dès le départ les considérations relatives à l'équité.

Mesure du succès

- Examiner chaque année le nombre de programmes (et les propositions connexes dans la présentation au CT) qui rendront systématiquement compte de considérations relatives au handicap dans leur ACS Plus.

Direction de la gestion et de la technologie de l'information

La Direction de la gestion de l'information et de la technologie (DGIT) élabore des outils numériques à l'échelle de l'organisation qui accordent la priorité à l'accessibilité, à la sécurité, à la protection des renseignements personnels et aux langues officielles. Ces facteurs à considérer sont intégrés dès le début de chaque projet. La DGIT utilise une approche d'« accessibilité intégrale », élaborée avec le BAFP. L'accessibilité est intégrée à chaque étape du développement par des professionnels de

l'interface utilisateur et de l'expérience utilisateur formés et vérifiée par des vérificateurs indépendants qui assurent la conformité aux normes d'accessibilité du gouvernement du Canada.

Voici quelques-unes des principales initiatives :

- amélioration de l'accessibilité à Microsoft Power BI, un outil d'analyse opérationnelle développé par Microsoft qui produit des rapports géospatiaux entièrement accessibles;
- soutien au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC, en partenariat avec le BAFF.

Mesure du succès

- Achèvement de l'initiative relative à Power BI
- Nombre de ministères utilisant les outils d'accessibilité conçus par le SCT (p. ex. la version Word et l'application numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC, le carrefour de l'accessibilité)
- Résultats de la mise à l'essai des plateformes et services numériques par les utilisateurs

Bureau du contrôleur général

Le Bureau du contrôleur général (BCG) intègre l'accessibilité aux politiques, à la formation et à la culture pour les collectivités des finances et de l'approvisionnement du gouvernement.

Voici les efforts dignes de mention :

- Mise à jour de la formation obligatoire pour les collectivités de la gestion des investissements et une refonte de la formation sur la délégation de pouvoirs pour la pratique de l'approvisionnement responsable. Les mises à jour incluent l'intégration des principes d'accessibilité dans le contenu des cours, la promotion de

l'approvisionnement sans obstacle de biens, de services et de bâtiments gouvernementaux.

- Évaluation des compétences de la collectivité de l'approvisionnement et du matériel dans les ententes de rendement des employés. Ceci est mandaté par le contrôleur général pour les collectivités de l'approvisionnement et du matériel. Ces compétences intègrent l'ACS Plus et garantissent l'inclusion des comportements liés à l'accessibilité.

Mesure du succès

- Lancement de nouveaux cours d'ici 2026 (Introduction au processus d'approvisionnement fédéral; Introduction à la planification et à la gestion des investissements; Formation sur la délégation de pouvoirs : Pratiquer l'approvisionnement responsable
- Taux de participation à la formation obligatoire
- Rétroaction des apprenants sur la formation obligatoire
- Lancement d'un outil d'auto-évaluation des compétences pour les collectivités de l'approvisionnement et du matériel

Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) dirige de nombreuses initiatives à l'échelle de l'organisation pour intégrer l'accessibilité dans la gestion des personnes et le perfectionnement en leadership :

- Favoriser la diversité au sein du corps des sous-ministres adjoints (SMA)
Depuis 2021-2022, le BDPRH consacre du temps, lors des réunions des sous-ministres sur le talent des hauts dirigeants, à discuter des SMA qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap et comme appartenant à d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Ces discussions contribuent à accroître la visibilité, à cerner

les possibilités de perfectionnement et à assurer un soutien adapté aux leaders issus de la diversité. Cette approche témoigne de l'engagement du BDPRH à renforcer la relève de leaders pour les personnes en situation de handicap et à intégrer l'équité et l'accessibilité dans la planification de la relève des cadres supérieurs.

- Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs (PDLCS) : exige qu'au moins 50 % des candidatures de cadres ministériels proviennent de groupes visés par l'équité en matière d'emploi.
- Orientation sur la gestion du changement : intègre des normes et des pratiques d'accessibilité comme le langage simple, le texte de remplacement pour les éléments visuels et la lisibilité.
- Lignes directrices sur la formation en seconde langue officielle : fournissent des stratégies et des outils d'apprentissage inclusifs, y compris des références au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada.
- Modernisation des normes sur les langues officielles : met à jour les normes de qualification pour réduire les préjugés et promouvoir un langage clair et simple.
- Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes : fait l'objet d'un examen visant à assurer l'intégration de mesures d'adaptation dans les processus de dotation pour les personnes exclues pour des raisons médicales.
- Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion (MMDI) : outil d'autoévaluation qui aide les ministères à mesurer leurs progrès en matière d'accessibilité et d'inclusion. Il comprend des mesures précises pour l'inclusion du handicap.
- Modernisation du questionnaire d'auto-identification : il recueillera de meilleures données sur les groupes visés par l'équité, y compris les personnes en situation de handicap, au moyen d'une plateforme

numérique accessible et sécurisée, le Portail des applications du SCT (PAS). La centralisation de la collecte de données sur le PAS du SCT renforcera la protection des renseignements personnels, améliorera l'accessibilité et permettra de recueillir des données plus nuancées et inclusives qui reflètent l'évolution démographique. En fin de compte, ces améliorations renforceront la qualité et la quantité des données d'auto-identification, aidant le SCT à mesurer la représentation et à concevoir, à mettre en œuvre et à évaluer des initiatives qui appuient un GC plus diversifié et inclusif, et à tirer parti de la technologie pour améliorer la productivité du secteur public.

- Mentorat Plus : met en relation des personnes en situation de handicap et d'autres employés sous-représentés avec des mentors de la haute direction pour appuyer le perfectionnement professionnel.
- Transformation des RH et de la paye : grâce à une conception centrée sur l'être humain, veiller à ce que tous les documents publiés respectent les normes d'accessibilité, y compris celles concernant le langage clair, le texte de remplacement et les pratiques exemplaires en matière de lisibilité.
- Obligation de prendre des mesures d'adaptation (OPMA) : continuer de travailler avec les principaux intervenants et offrir des séances d'information sur demande et des outils qui décrivent les responsabilités liées à l'OPMA. Les organisations disposeront des connaissances et des outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées et seront mieux placées pour créer des milieux de travail inclusifs où chacun peut participer pleinement.
- Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue (le Forum) : le Forum regroupe les services de l'ancien Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion et du Bureau des conférenciers fédéraux sur la santé mentale. Par l'entremise du Forum, le BDPRH vise à bâtir une communauté de conférenciers qui font part de leur

expérience vécue en matière de santé mentale, d'accessibilité, de diversité et d'inclusion. En échangeant des idées et en établissant des liens, le Forum vise à ouvrir les cœurs et les esprits afin d'inspirer des actions en faveur d'un milieu de travail plus inclusif.

Mesure du succès

- Le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs (PDLCS) est représentatif des personnes en situation de handicap.
- Nombre d'occasions où l'on a fait la promotion de l'orientation en matière de gestion du changement (et détails concernant le lieu et l'auditoire)
- Nombre d'occasions où l'on a fait la promotion de lignes directrices (et détails concernant le lieu et l'auditoire)
- Achèvement de la mise à jour des normes sur les langues officielles
- Achèvement des mises à jour de la Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes
- Nombre d'auto-évaluations du Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion (MMDI) effectuées
- Lancement du questionnaire d'auto-identification modernisé

Bureau du dirigeant principal de l'information

Le Bureau du dirigeant principal de l'information (BDPI) s'efforce d'harmoniser les cadres stratégiques et numériques avec la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et les règlements à venir.

Un jalon clé consiste à élaborer et publier la *Stratégie en matière d'intelligence artificielle pour la fonction publique fédérale 2025-2027*. La Stratégie du gouvernement du Canada en matière d'intelligence artificielle (IA) et le *Guide sur l'utilisation de l'intelligence artificielle générative* fournissent aux ministères des outils pratiques pour qu'ils adoptent l'IA de

manière responsable tout en respectant les valeurs de la fonction publique. Le guide et la stratégie encouragent la collaboration avec des experts en équité en matière d'emploi, la prévention des préjugés intégrés dans les systèmes d'IA et l'innovation liée à l'accessibilité. Parmi les exemples d'innovation, mentionnons la création de formats de documents accessibles, la transcription en temps réel ou l'identification d'obstacles systémiques potentiels par l'analyse des données.

Voici quelques-unes des principales activités :

- Réviser et simplifier les instruments de politique existants afin de mieux les aligner sur les exigences réglementaires. En collaboration avec les principales organisations, faciliter la communication des orientations fournies et le respect des exigences d'accessibilité des TIC de l'entreprise.
- Accroître l'adoption des Compétences en matière de numérique au sein du GC pour tous les fonctionnaires, qui définissent les compétences essentielles nécessaires pour offrir des services inclusifs. Plus particulièrement, la compétence en matière d'« interactions inclusives » aide les fonctionnaires à concevoir des services en tenant compte de l'accessibilité. En tant que compétence numérique, cela suppose de s'assurer que les documents, les communications et les sites Web sont accessibles, équitables et utilisables par tous. Être inclusif dans vos interactions signifie utiliser des méthodes de communication adaptatives, un langage inclusif et des outils numériques accessibles, tout en reconnaissant comment diverses expériences façonnent vos valeurs et vos comportements. Cela nécessite d'être attentif à vos actions et à leurs effets sur les autres, et de s'attaquer activement à tous les préjugés ou idées préconçues que vous pourriez avoir.

- Soutenir l'Académie numérique de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) dans le développement de produits de microapprentissage. La « série sur les compétences numériques : Les interactions inclusives » (DDN2-A57), qui intègre l'accessibilité comme concept de base, est déjà publiée.
- Prix de la communauté du gouvernement numérique, où un prix souligne l'excellence en matière d'accessibilité, honorant une équipe qui a fait preuve d'un leadership exceptionnel dans la promotion de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité dans les programmes ou services gouvernementaux.
- Présenter des ressources de formation organisées sur l'accessibilité numérique à la communauté informatique, en facilitant la formation des employés chargés de développer des solutions TIC conformes aux prochaines réglementations en matière d'accessibilité numérique (Formation en accessibilité numérique grâce au Fonds de formation et de perfectionnement de la collectivité de la TI
| accessible uniquement sur le réseau du GC).
- Mobilisation des utilisateurs d'IA et accessibilité en milieu de travail - élaborer des attentes et des processus pour la mobilisation des utilisateurs afin de cerner et de régler les problèmes d'accessibilité avant le déploiement du système et des mécanismes pour signaler les problèmes après le déploiement.

Mesure du succès

- La mise à jour de l'ensemble des politiques est terminée et a été communiquée.
- On a fait la promotion des compétences numériques (nombre d'occasions où l'on en a fait la promotion, méthode de promotion, exemples de compétences maintenant mises à profit).

- Nombre de produits qui sont élaborés en collaboration avec l'EFPC, les niveaux de participation et la rétroaction des apprenants pour aider à améliorer les produits actuels et futurs.
- Le succès de la stratégie en matière d'IA sera mesuré au moyen de mises à jour trimestrielles publiques sur les progrès réalisés dans près de 60 initiatives, y compris des projets phares comme le carrefour sur l'IA, et par le suivi de la croissance de la maturité des ministères en matière d'IA au fil du temps.

Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique

En tant que centre fédéral de l'accessibilité, le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) appuie les ministères au moyen d'outils, de financement et d'initiatives pangouvernementales.

En voici les faits saillants :

- Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC : Facilite les conversations significatives entre les employés et les gestionnaires et aide les employés à obtenir les outils et les mesures d'adaptation dont ils ont besoin. Une application numérique du Passeport a été lancée en 2025 sur le PAS du SCT. La fonction de rapport de l'application aidera les organisations à cerner les problèmes systémiques et à trouver des solutions pour éliminer les obstacles.
- Série d'ateliers sur la façon de mesurer l'accessibilité : Présentée avec Statistique Canada pour aider les ministères à suivre les progrès de façon significative et uniforme.
- Carrefour de l'accessibilité de GCpédia : Plateforme centralisée où l'on trouve des orientations, des outils et des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.
- Événement pangouvernemental de la Semaine nationale de l'accessibilité (SNA) : Événement de célébration et d'apprentissage

donnant l'occasion de sensibiliser aux pratiques inclusives dans l'ensemble de la fonction publique et de les mettre en valeur.

Mesure du succès

- Nombre d'organisations intégrées à l'application numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC dans le Portail des applications du SCT (cible 2026 : 40)
- Pourcentage des organisations qui ont mis en œuvre l'application numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC dans le PAS du SCT (cible 2027 : 85 %)
- Nombre de ministères qui ont participé aux ateliers
- Pourcentage de plans d'accessibilité qui intègrent des indicateurs mesurables (cible pour 2026 : 55 %; 65 % en 2027; 75 % en 2028)
- Mise à jour qualitative sur les activités promotionnelles
- Nombre de visites uniques du Carrefour d'accessibilité (cible pour 2026 : >10 000)

Le SCT en tant que ministère

2. Emploi

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada est déterminé à donner l'exemple en créant une fonction publique plus représentative, inclusive et accessible. En tant qu'organisme central et employeur, le SCT s'efforce d'être un employeur de choix – un employeur qui non seulement attire les meilleurs talents, mais qui maintient en poste et soutient ses employés tout au long de leur carrière.

Les données d'auto-identification les plus récentes du SCT montrent qu'au deuxième trimestre de 2025-2026, les personnes en situation de handicap représentaient 11 % de la population du SCT. Ce chiffre est légèrement inférieur au taux de représentation cible de 11,5 %. Il convient de souligner

que les taux de disponibilité dans la population active, c'est-à-dire nos données de référence pour un effectif représentatif, ont augmenté. En effet, la mise à jour de la disponibilité dans la population active en fonction des données du recensement de 2021 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 explique l'écart. Ainsi, la représentation des personnes en situation de handicap dans notre effectif dépassait la disponibilité de ce groupe dans la population active antérieurement; elle est maintenant légèrement inférieure à leur disponibilité. Il convient également de noter que les données sur l'auto-identification du SCT sous-estiment la représentation réelle et que l'exercice annuel de rapprochement du BDPRH fournit une estimation plus exacte de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. De septembre 2024 à novembre 2025, 11 % des affectations intérimaires au SCT ont été attribuées à des personnes en situation de handicap. Au cours de la même période, 9,7 % des promotions ont été accordées à des personnes en situation de handicap. En ce qui concerne le taux de cessation d'emploi pour la même période, il était de 13,8 % pour les personnes en situation de handicap comparativement à 25 % pour les personnes sans handicap.

Le SCT reconnaît qu'un emploi valorisant pour les personnes en situation de handicap ne se limite pas à l'embauche. Il s'agit de créer un environnement où tous les employés peuvent s'épanouir, contribuer pleinement et poursuivre leur croissance professionnelle. Au moment où le SCT se prépare à traverser une période difficile d'examen des dépenses, le soutien aux employés devient d'autant plus crucial. L'accent mis sur l'accessibilité, l'équité et l'inclusion aidera à faire en sorte que le Ministère conserve un effectif compétent et diversifié, même s'il s'adapte aux priorités organisationnelles en évolution. Le SCT surveillera la représentation tout au long de cette période.

Grâce à la rétroaction reçue dans le cadre de consultations internes sur la mobilisation et l'accessibilité, le SCT a cerné plusieurs obstacles importants en matière d'emploi auxquels sont confrontés les employés en situation de handicap.

Obstacles cernés

- Processus de mesures d'adaptation compliqué et souvent retardé :
 - Au SCT, les problèmes liés aux mesures d'adaptation peuvent être plus prononcés pour les personnes en situation de handicap. En effet, le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2024 a révélé que seulement 54 % des personnes en situation de handicap estiment que leur milieu de travail répond à leurs besoins (comparativement à 61 % des personnes sans handicap).
 - 70 % ont déclaré que leur environnement leur causait du stress au travail (comparativement à 63 % des personnes sans handicap).
 - 68 % étaient satisfaits des mesures d'adaptation mises en œuvre (comparativement à 87 % des personnes sans handicap).
 - 77 % se sont dites à l'aise de demander des mesures d'adaptation à leur supérieur immédiat, comparativement à 83 % des personnes sans handicap.
- Taux plus lents d'avancement professionnel pour les employés en situation de handicap :
 - 47 % estiment que les problèmes d'accessibilité ont nui à leur avancement professionnel au cours des 12 mois précédents.
 - 57 %) estiment que des problèmes liés aux mesures d'adaptation ont nui à leur avancement professionnel au cours des 12 mois précédents.

Initiatives en cours et prévues

Pour éliminer ces obstacles, le SCT adopte une approche proactive et systémique axée sur l'amélioration de l'expérience des employés tout au long du cycle de vie de l'emploi, en tenant compte du recrutement, du maintien en poste, de la promotion et de l'avancement professionnel. Le SCT mesurera les progrès dans ce domaine à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs. La réussite sur le plan de l'accessibilité en matière d'emploi signifie que les employés en situation de handicap reçoivent un soutien équitable, qu'ils bénéficient de mesures d'adaptation plus rapidement et avec plus de compassion et qu'ils ont des possibilités de croissance, d'avancement et de soutien comparables à celles de leurs pairs. Les mesures de réussite sont indiquées dans chaque section ci-dessous, sous chacune des sections sur les initiatives en cours et prévues.

Amélioration de l'analyse des données et des outils

Le SCT continue de mettre à jour ses rapports sur les données afin d'obtenir un portrait plus exact du nombre de personnes qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap. Cela lui permet de mieux comprendre la composition de son effectif et de veiller à une meilleure représentation des personnes en situation de handicap au sein de l'organisation. Les efforts déployés à cette fin sont les suivants :

- Recueillir des données à l'aide de systèmes de ressources humaines et les ventiler (par exemple, pour tenir compte du groupe et du niveau professionnels, de la mobilité des employés, de l'intersectionnalité);
- élaborer des outils d'analyse qui permettent une mesure plus normalisée et exacte, ainsi que la production de rapports transparents (par exemple, un tableau de bord des renseignements sur l'effectif mis à jour utilisant l'outil de visualisation de données accessible Power BI pour communiquer à tous les employés du SCT les progrès et les écarts en matière de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi);

- préciser les objectifs de représentation et de recrutement.

Il est important de noter que le SCT s'engage à protéger la vie privée des personnes et qu'il travaille en étroite collaboration avec le Bureau de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels (AIPRP) lorsqu'il établit un nouveau programme ou modifie un programme existant qui recueille ou utilise des renseignements personnels. Le bureau de l'AIPRP détermine quand une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée est nécessaire et fournit des conseils sur la gestion des renseignements personnels. Le SCT applique des règles de suppression lorsqu'il s'agit de présenter et de diffuser de l'information sur, par exemple, les taux de représentation. Des avis de confidentialité sont inclus lors de la collecte de renseignements, de même que des règles concernant les taux de confidentialité lors de la présentation des renseignements recueillis.

Mesure du succès

- Publier et communiquer trimestriellement les tableaux de bord des renseignements sur l'effectif en temps opportun.
- Le tableau de bord de renseignements sur l'effectif est élargi afin d'inclure des paramètres clés d'accessibilité (p. ex. représentation, recrutement, promotions, mesures d'adaptation). La DRH travaillera en partenariat avec le RASCTF pour définir les indicateurs et les visuels nécessaires au suivi des tendances et à la résolution des obstacles au fil du temps.
- Amélioration des résultats liés aux mesures d'adaptation, au milieu de travail et à l'avancement professionnel, mesurés grâce aux résultats du SAFF et des sondages éclair.

Lancement de l'application numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC sur le Portail des applications du SCT

Le SCT utilise la version Word du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC depuis 2022 et en fait la promotion. Le SCT est ravi d'adopter la nouvelle application numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (passeport numérique), qui vise à améliorer l'efficacité, la transférabilité et l'efficacité des mesures d'adaptation en milieu de travail. Cette application centrée sur l'utilisateur, accessible, bilingue et sûre est conçue pour favoriser des conversations plus réactives et respectueuses entre les employés et les gestionnaires au sujet des obstacles en milieu de travail et des solutions potentielles pour les surmonter. Elle intègre un langage commun pour les situations, obstacles et solutions, et simplifie les processus en évitant la nécessité de divulgations répétitives. Avec le Passeport, le SCT encourage une approche « une fois suffit » pour outiller les employés afin qu'ils réussissent au travail. De plus, il leur permet de conserver leurs besoins documentés tout au long de leur carrière dans la fonction publique, ce qui simplifie l'intégration et les transitions.

Afin de favoriser une intégration efficace, la Division des ressources humaines, en partenariat avec le BAFFP, a offert des séances d'information tout au long de l'automne 2025 avec des partenaires clés comme la communauté des gestionnaires de personnes et le RASCTF pour présenter la nouvelle application numérique et décrire les attentes.

L'application numérique jouera un rôle clé dans la simplification du processus de mesures d'adaptation, tout en facilitant des conversations constructives au sujet des mesures d'adaptation entre les employés et leurs gestionnaires. Le SCT croit que ces échanges mèneront à des résultats plus positifs et réduiront le nombre de plaintes, formelles et informelles, pour harcèlement et discrimination subis par les employés.

Les renseignements transmis au moyen du Passeport seront conservés en toute sécurité et demeureront confidentiels conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, comme il est décrit dans le fichier de renseignements personnels ordinaire SCT PCE 702 (Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC). L'accès aux renseignements de nature délicate sera limité aux personnes qui ont un besoin légitime de savoir, et les employés conserveront le contrôle sur ce qui est communiqué et avec qui. Les avis de confidentialité sont inclus dans la version Word et l'application.

Le SCT fournira des renseignements et des outils précis aux gestionnaires afin d'appuyer des conversations respectueuses, éclairées et inclusives sur les mesures d'adaptation. En aidant les gestionnaires à mieux comprendre leurs rôles et leurs responsabilités, le SCT contribue à favoriser un milieu de travail accessible et équitable.

Par ailleurs, grâce à la transférabilité accrue du passeport numérique, le SCT espère que les employés en situation de handicap se sentiront plus habilités à saisir des occasions d'avancement professionnel sans se heurter à des obstacles inutiles et sans craindre de perdre les mesures d'adaptation qu'ils ont obtenues au prix de beaucoup de temps et d'efforts.

Grâce à la fonction de déclaration de l'application passeport numérique, le SCT sera en mesure de recueillir des données anonymisées et agrégées, notamment :

- le délai moyen de signature d'un élément d'accord de solution par le gestionnaire;
- les principaux obstacles que les employés relèvent;
- les principales solutions demandées par les employés.

Ces rapports appuieront les améliorations fondées sur des données probantes afin d'aider à simplifier les processus d'adaptation en milieu de travail, à cerner les obstacles systémiques potentiels et à orienter l'élaboration future du programme.

Pour favoriser la sensibilisation proactive aux mesures d'adaptation, les nouveaux employés sont informés de l'existence du passeport dans leurs lettres d'offre. Conformément aux recommandations du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation (décrites ci-dessous), le SCT insistera pour que les gestionnaires discutent des mesures d'adaptation en milieu de travail pendant l'intégration et l'emploi et fassent la promotion continue de l'outil.

Mesure du succès

- Nombre de passeports numériques créés par les employés du SCT

Évolution du Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail

Le SCT est conscient de l'importance d'offrir des mesures d'adaptation appropriées à ses employés. De *l'Étude comparative sur les mesures d'adaptation en milieu de travail* dirigée par le BAFP en 2019 jusqu'à la rétroaction de ses propres employés, le SCT sait que les mauvaises expériences du processus de mesures d'adaptation entraînent un certain nombre de conséquences indésirables; par exemple, des employés qui sentent faire l'objet de discrimination et de harcèlement, ou qui se sentent moins valorisés que leurs collègues et se sentent exclus.

Le Centre de mesures d'adaptation en milieu de travail (CMAMT) continuera de servir de point de contact centralisé et neutre pour les employés et les gestionnaires qui demandent des conseils en matière d'adaptation. Le CMAMT fournit des conseils d'expert et des services de gestion de cas, ce qui aide à simplifier et à accélérer le processus de

mesures d'adaptation tout en réduisant le fardeau administratif. Ce modèle centralisé contribue à l'uniformité, à l'équité et à une expérience plus positive pour toutes les parties concernées.

En améliorant l'expérience en matière de mesures d'adaptation, le Centre favorise une culture de confiance et d'appartenance, ce qui est essentiel à la mobilisation et au soutien des employés. Lorsque les employés en situation de handicap voient qu'on répond à leurs besoins rapidement et de manière efficace, ils sont plus susceptibles de maintenir leur engagement envers l'organisation, ce qui réduit le roulement du personnel et renforce la diversité et l'inclusion au sein de l'effectif.

Mesure du succès

- Le temps nécessaire pour traiter les demandes de mesures d'adaptation a tendance à diminuer selon les rapports sur les passeports numériques.
- Les employés sentent qu'ils ont été traités avec respect et compassion tout au long du processus de mesures d'adaptation.

Engagement à adopter les leçons tirées du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation et à donner suite aux recommandations découlant de l'audit de rendement une fonction publique accessible pour le personnel en situation de handicap mené par le Bureau du vérificateur général sur

Le SCT examinera et adoptera les constatations pertinentes, les leçons apprises et les pratiques prometteuses relevées dans le cadre du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation (PAMA), qui a été publié en septembre 2025. Cette initiative fournit des recommandations fondées sur des données probantes qui appuient la modernisation des pratiques liées aux mesures d'adaptation dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Il s'agit notamment de veiller à ce que les mesures d'adaptation

soient faciles d'accès et à ce que les services habilitants (RH, communications, TI, installations) au sein du SCT travaillent de façon intégrée et harmonieuse pour répondre aux besoins des employés en matière de mesures d'adaptation. Le SCT effectuera une autoévaluation à l'aide de l'outil d'auto-évaluation du modèle de maturité du PAMA et tirera parti de la trousse d'outils du PAMA pour les utilisateurs des services. La trousse décrit les comportements efficaces pour assurer la réussite des mesures d'adaptation en milieu de travail et met l'accent sur l'intégration du Passeport pour l'accessibilité du GC dans les processus ministériels relatifs aux mesures d'adaptation que le SCT a à cœur.

Le SCT participe activement à un audit du Bureau du vérificateur général du Canada visant à déterminer si certains organismes fédéraux, y compris le SCT, ont favorisé un milieu de travail accessible pour les employés en situation de handicap de la fonction publique.

Le rapport d'audit devrait être déposé au printemps 2026. Le SCT s'engage à répondre aux recommandations qu'il reçoit et à prendre des mesures lorsqu'il peut le faire.

Mesure du succès

- Nombre d'améliorations découlant du PAMA et du rapport du Bureau du vérificateur général
- Activités et mesures de rendement précises à inclure après l'autoévaluation du SCT et en réponse aux recommandations du Bureau du vérificateur général une fois reçues

Amélioration de l'avancement professionnel

L'avancement professionnel des employés en situation de handicap est essentiel parce qu'il favorise l'inclusion, stimule la motivation et démontre l'engagement de l'organisation envers l'égalité des chances. En retour, il contribue à soutenir les employés talentueux en augmentant la satisfaction

au travail, la loyauté et l'engagement, en réduisant le roulement du personnel et en faisant la promotion d'un milieu de travail diversifié et positif.

Au cours de la dernière année, l'équipe de la gestion du rendement et des talents (GRT) a fait progresser l'accessibilité et l'inclusion grâce à quelques initiatives clés :

- la mise à jour des pratiques de reconnaissance pour qu'elles tiennent compte des principes de l'inclusivité;
- la participation à des comités d'examen sectoriels afin de réduire les préjugés dans les évaluations;
- le retrait des photos des membres de la direction pour réduire au minimum les préjugés visuels;
- le lancement d'un nouveau guide et d'une nouvelle trousse d'outils pour appuyer des évaluations justes et équitables des employés.

Ce travail est en cours, et des efforts continus sont déployés pour renforcer les pratiques inclusives dans l'ensemble des activités de gestion du rendement et des talents.

Pour répondre aux préoccupations concernant la lenteur de l'avancement professionnel des employés en situation de handicap, le SCT mettra en œuvre les recommandations découlant de son examen interne récent de la gestion des talents. Ces mesures viseront à cerner et à éliminer les obstacles à l'avancement, à accroître l'accès aux occasions de perfectionnement en leadership et à assurer une progression de carrière juste et équitable pour tous les employés.

Un groupe de travail du SCT dirigera des initiatives favorisant l'avancement professionnel des employés en situation de handicap, tout en améliorant continuellement les programmes existants.

Lancé en 2026, le groupe se penchera d'abord sur les obstacles à l'avancement professionnel cernés et évaluera les outils d'avancement actuellement offerts aux nouveaux employés et aux employés moins expérimentés en situation de handicap. Il se penchera sur la possibilité de mettre au point des outils pratiques qui pourraient comprendre une liste de contrôle pratique visant à habiliter ces employés à prendre en charge proactivement leur avancement professionnel et à bien se préparer aux occasions de promotion. Le SCT établira des résultats et des produits livrables clairs et fera le point sur les nouvelles initiatives découlant de ce groupe de travail dans les prochains rapports d'étape.

En dotant les employés en situation de handicap de connaissances, d'outils et de compétences particulières en matière de défense des intérêts, le SCT vise à prévenir la stagnation aux niveaux subalternes et à créer un riche bassin de talents diversifiés prêts à occuper des postes supérieurs. Cette approche s'harmonise avec les efforts plus vastes de planification de la relève et de développement du leadership; elle permet d'améliorer l'accès à des programmes comme le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs et le Programme de parrainage des organismes centraux, qui aident les employés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à accéder à des postes de gestion et de direction.

Le SCT travaille également à s'assurer que l'outil de mobilité du talent tient compte de l'impératif d'équité. Nous explorons la façon dont cet outil peut être utilisé pour appuyer un accès équitable aux possibilités et surveiller les tendances.

Mesure du succès

- Taux de promotion des personnes en situation de handicap égal ou supérieur à celui des personnes sans handicap

Mentorat Plus

Le programme Mentorat Plus est une initiative clé qui s'harmonise avec le message sur les orientations à suivre concernant l'Appel à l'action du greffier, qui vise à appuyer l'avancement professionnel des employés EX moins 1 des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des groupes en quête d'équité. Il jumelle des mentors au niveau de la direction avec des mentorés pour les aider à s'y retrouver dans les cheminements de carrière, à accroître leur visibilité dans les réseaux informels et à accéder aux possibilités de perfectionnement – bien qu'il ne garantisse pas la promotion. Il y a eu quatre cohortes au SCT. Vous trouverez ci-dessous un résumé du programme à ce jour et des attentes pour l'avenir :

- La quatrième cohorte a instauré un modèle du mentorat au parrainage, qui reconnaît un spectre de soutien allant de l'orientation donnée en privé à la défense des intérêts en public, permettant aux relations d'évoluer organiquement en fonction de la confiance et de la sécurité psychologique.
- Quatre-vingt-trois mentorés ont terminé le programme dans quatre cohortes. La quatrième cohorte comprenait 25 jumelages, dont 23 ont achevé le programme, et 6 participants se sont identifiés comme des personnes en situation de handicap ayant terminé le programme.
- Les avantages signalés comprennent l'amélioration de la préparation à la carrière, la compréhension des compétences en leadership, le développement d'un état d'esprit stratégique, l'établissement de réseaux, la connexion avec les dirigeants et la compréhension des normes informelles en matière de leadership.
- La prochaine cohorte est prévue pour l'hiver 2026 et durera 10 mois. Elle sera élargie au Programme de parrainage des organismes centraux afin d'inclure les employés du SCT, du Bureau du Conseil privé (BCP) et du ministère des Finances Canada, ce qui permettra d'accroître le nombre de mentors et les possibilités de réseautage.

- Le SCT continuera de suivre la participation et les données désagrégées pour assurer une représentation équitable et surveiller la satisfaction au moyen de sondages et de la rétroaction sur l'accessibilité.
- Le Secrétariat de l'IDEA coordonnera la prestation du programme dans les trois organismes centraux et prévoit se procurer une solution de service de jumelage, l'une des principales exigences étant la conformité à la norme EN 301 549 en matière d'accessibilité.

Mesure du succès

- Nombre de participants qui s'identifient comme étant en situation de handicap et leurs commentaires sur le programme, y compris le niveau de satisfaction, la plateforme administrative et l'appui global au programme.

Représentation des personnes en situation de handicap

Le SCT est ravi d'avoir aidé le gouvernement du Canada à atteindre son objectif ambitieux d'embaucher 5 000 employés en situation de handicap d'ici 2025.

À l'heure actuelle, comme d'autres ministères et organismes du gouvernement du Canada, le SCT participe à un examen exhaustif des dépenses pour s'assurer que les Canadiens obtiennent le genre de programmes et de services qu'ils méritent à un coût raisonnable. Pendant une période d'embauche limitée, il sera important de maintenir les pratiques fondées sur l'équité et de surveiller la représentation afin de préserver les progrès réalisés au cours des dernières années.

Afin d'appuyer des décisions d'embauche justes et équitables, le SCT a mis sur pied un comité de classification et de dotation qui tient compte de l'équité en matière d'emploi dans le cadre de sa fonction de surveillance.

Dans la mesure du possible, le SCT continuera d'utiliser les outils et initiatives existants qui facilitent l'embauche de candidats en situation de handicap qualifiés, notamment :

- Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap (OEESH);
- Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap (PFSCSH);
- Bassins d'EE des groupes et niveaux EX-01, EX-03, AS-01, AS-02, EC-05 et EC-06 créés par l'équipe chargée du recrutement aux fins de l'équité en matière d'emploi du SCT.
 - Sur 192 candidats qualifiés, 41 se sont identifiés comme des personnes en situation de handicap dans l'ensemble des groupes et niveaux. À l'été 2025, quatre personnes en situation de handicap ont été nommées (trois au SCT et une à l'extérieur du SCT).

De plus, dans la mesure du possible, le SCT cherchera à travailler avec des organisations qui ont une expertise en matière d'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, comme VivreTravaillerJouer, qui dispose d'un bassin de personnes qualifiées pouvant être intégrées grâce aux conseils d'experts et au soutien de VivreTravaillerJouer.

Le SCT demeure déterminé à offrir une expérience positive sans obstacle à tous les candidats à chaque étape du processus de dotation. Les outils d'évaluation et les critères de mérite sont examinés dès le départ pour s'assurer qu'ils sont exempts d'obstacles et inclusifs (à la suite des modifications apportées à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique). De plus, des mesures d'adaptation sont offertes aux candidats pendant le processus d'évaluation, il y a une diversité parmi les membres du comité de sélection et tous les membres doivent suivre une formation pour réduire les préjugés inconscients.

Enfin, bien que l'embauche soit la première étape, les progrès durables dépendent d'une culture en milieu de travail qui incite les employés non seulement à se joindre au SCT, mais aussi à y rester et à s'épanouir. Le huitième domaine prioritaire de ce plan décrit nos efforts à cet égard.

Mesure du succès

- Représentation des personnes en situation de handicap par rapport à la disponibilité dans la population active
- Taux d'achèvement du cours Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120) (cours de l'EFPC), obligatoire pour les gestionnaires ayant une délégation de pouvoirs de dotation et recommandé pour les gestionnaires siégeant à des comités de sélection
- Taux d'achèvement du cours Compréhension des préjugés inconscients (W005) (cours de l'EFPC), recommandé pour les gestionnaires des comités de sélection

3. Environnement bâti

Le SCT s'engage à mener par l'exemple en créant un environnement bâti exempt d'obstacles qui est inclusif, accueillant et sécuritaire pour tous. Un milieu de travail physiquement accessible permet à tous les employés, clients et visiteurs – peu importe leur capacité – de participer pleinement et de développer un sentiment d'appartenance.

Un environnement physique inclusif et confortable favorise non seulement l'accessibilité, mais contribue également au moral, à la santé, au bien-être et au rendement global des employés. Le souci de s'assurer que notre environnement bâti et nos espaces partagés en tiennent compte est au cœur de l'engagement du SCT en matière d'accessibilité et d'inclusion.

Obstacles cernés

Au cours des trois dernières années, le SCT a réalisé des progrès considérables dans la détermination et l'élimination des obstacles physiques dans ses espaces de travail. Ce travail a été guidé par un plan d'action sur l'environnement bâti, élaboré en étroite collaboration avec le RASCTF et éclairé par plusieurs intrants clés :

- une évaluation de l'environnement bâti de 2019 effectuée par Services publics et Approvisionnement Canada en collaboration avec la Fondation Rick Hansen;
- un rapport de l'Institut national canadien pour les aveugles sur la signalisation et la technologie d'orientation;
- un exercice de cartographie de parcours mené auprès d'employés en situation de handicap du SCT;
- une consultation avec le RASCTF pour attribuer la priorité aux travaux d'amélioration de l'accessibilité physique en fonction de la rétroaction des employés.

Malgré les progrès, certains obstacles subsistent, notamment les suivants :

- un accès limité à des toilettes inclusives, unisexes et accessibles aux fauteuils roulants sur des étages sécurisés;
- des appareils de cuisine inaccessibles dans les espaces partagés, en particulier les fours à micro-ondes;
- une prise en compte limitée de l'accessibilité dans les procédures de préparation aux situations d'urgence;
- une signalisation désuète;
- le besoin d'une évaluation plus récente de l'accessibilité au 90, rue Elgin.

Initiatives en cours et prévues

Le SCT poursuit sur sa lancée en prenant des mesures précises pour éliminer les obstacles qui subsistent dans l'environnement bâti. Voici quelques-unes des principales initiatives :

Toilettes inclusives

- Une nouvelle toilette accessible unisexe a été construite au 7^e étage du 90, rue Elgin. Ce projet cadre avec les pratiques exemplaires, car il améliore l'accès inclusif dans un secteur achalandé et sert de modèle pour des mises à niveau futures à l'échelle du bâtiment ainsi que dans l'ensemble de la fonction publique. Parmi les caractéristiques d'accessibilité, notons l'espace adéquat pour accueillir le rayon de braquage des fauteuils roulants, les boutons-poussoirs intérieurs, les boutons d'alerte d'appel avec surveillance de la porte extérieure, la signalisation en cours d'utilisation et les barres de sécurité. Les leçons apprises et les commentaires des personnes en situation de handicap continueront d'éclairer les travaux futurs et les améliorations dans ce domaine.

Projet pilote de fours à micro-ondes accessibles

- Lancé à la fin de 2025 : En partenariat avec RASCTF, le Secteur des services ministériels (SSM) a commencé à mettre à l'essai une sélection de fours à micro-ondes accessibles dans des endroits stratégiques. Le projet pilote vise à définir un modèle d'installation facile à utiliser pour les personnes ayant une vision faible ou nulle. L'objectif de cette initiative est d'orienter l'achat et l'installation de fours à micro-ondes accessibles à tous les étages. Achèvement prévu : fin de 2026.

Mise à jour de l'évaluation de l'environnement bâti

- Achèvement prévu d'ici la fin de 2027 : le SSM a l'intention de commander une nouvelle évaluation de l'environnement bâti au 90, rue Elgin, encore une fois en collaboration avec la Fondation Rick

Hansen. Cet examen mis à jour fournira de nouvelles perspectives, des recommandations à jour et aidera le SCT à prioriser les améliorations futures en matière d'accessibilité physique.

Préparation aux situations d'urgence et sécurité

- Les exercices d'urgence se poursuivront à intervalles réguliers; on accordera une attention accrue aux scénarios de confinement et d'abri sur place. Les leçons apprises serviront à mettre à jour les procédures en collaboration avec les employés en situation de handicap.
- Programme des responsables d'étage : Le SCT continuera de recruter et de former des responsables d'étage bénévoles, de fournir des renseignements sur les personnes ayant besoin d'aide et de s'assurer que tous les employés savent qui est leur responsable désigné et communiquer avec lui (les listes sont affichées à tous les étages et disponibles sur le site intranet du SCT).
- Les réunions trimestrielles du groupe de travail sur les mesures en cas d'urgence reprendront, réunissant des représentants du SSM, de la DRH et du RASCTF. Le groupe surveillera et mettra à jour les procédures d'urgence en fonction de la rétroaction des employés et des pratiques exemplaires.
- Fournir aux gestionnaires des directives et du soutien clairs pour assurer la sécurité des employés en situation de handicap qui ont besoin d'une aide supplémentaire de façon permanente.

Mesure de la réussite dans l'environnement bâti

Pour surveiller les progrès et maintenir la responsabilisation, le SCT :

- fera le suivi de la mise en œuvre et des résultats en matière d'accessibilité des projets d'infrastructure achevés (p. ex., toilettes inclusives, modernisation de la cuisine);

- documentera les constatations de la réévaluation de 2027 effectuée par la Fondation Rick Hansen et s'en servira pour éclairer les plans à venir;
- tiendra à jour des dossiers sur la participation aux exercices d'urgence et à la formation des agents de secours d'étage;
- sondera chaque année les employés (notamment les employés en situation de handicap) sur leur expérience et leur satisfaction à l'égard du milieu de travail physique et des outils connexes, et cernera les problèmes émergents;
- évaluera l'incidence des réunions trimestrielles du groupe de travail sur les mesures en cas d'urgence et la mesure dans laquelle les modifications recommandées sont mises en œuvre.

4. Technologies de l'information et des communications

Des outils et des technologies numériques accessibles sont essentiels pour bâtir une fonction publique inclusive, moderne et hautement performante. Au SCT, nous sommes déterminés à intégrer l'accessibilité numérique et la conception inclusive à chaque étape du cycle de vie des technologies de l'information et des communications (TIC), depuis l'approvisionnement et le développement jusqu'à la mise en œuvre et à l'utilisation continue.

Conformément aux **normes d'accessibilité des TIC** en application de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le SCT s'engage à cerner et à éliminer de façon proactive les obstacles à l'accessibilité numérique dans ses systèmes, ses outils et son contenu.

Obstacles cernés

Grâce à la rétroaction des employés et aux évaluations internes, le SCT a cerné plusieurs obstacles importants à l'accessibilité numérique, notamment :

- les anciens systèmes et outils qui ne sont pas compatibles avec les technologies d'assistance;
- des documents et du contenu Web qui ne respectent pas les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2,1;
- l'application incohérente des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité pendant les phases de conception et d'élaboration;
- la sensibilisation ou la formation inégales des employés sur les normes d'accessibilité numérique.

Initiatives en cours et prévues

Pour éliminer ces obstacles et répondre aux exigences de la norme CAN/ASC-EN 301 549 d'ici juin 2027, le SCT a mis en œuvre un certain nombre d'initiatives.

Direction de la gestion financière

- En collaboration avec la Direction de la gestion de l'information et de la technologie (DGIT), la Direction de la gestion financière (DGF) se penche sur l'accessibilité de ses communications liées à la politique financière :
 - en mettant en œuvre un énoncé de politique ministériel sur l'accessibilité des instruments financiers (d'ici le 31 décembre 2025);
 - en publiant à l'interne toutes les politiques financières ministérielles dans des formats accessibles d'ici le 31 décembre 2028.;

Voici certains des jalons franchis à ce jour :

- nouveau cadre de politique financière mis en œuvre en juillet 2025, qui comprend des exigences en matière d'accessibilité;
- amélioration de l'accessibilité de 33 instruments de politique ministériels destinés aux clients;

- migration de quatre formulaires vers la plateforme des Formulaires GC pour assurer la conformité aux règles WCAG 2,1 AA;
- amélioration de l'accessibilité de 12 pages intranet sur l'InfoSite du SCT;
- tous les nouveaux instruments de politique et ceux à jour sont publiés dans des formats accessibles.

- Séances d'information financière accessibles

La DGF veille à ce que toutes ses séances d'information financière soient accessibles, notamment :

- en publiant tout le contenu des séances dans des formats et des emplacements accessibles;
- en utilisant des outils de présentation améliorant l'accessibilité pendant les séances;
- en publiant tous les documents de la séance à l'avance et en rendant accessibles les enregistrements et les transcriptions peu après chaque séance.

Améliorations prévues :

- centraliser tout le contenu partagé des séances d'ici le 31 décembre 2025;
- veiller à ce que toutes les prochaines séances soient présentées et publiées dans des formats entièrement accessibles.

Bureau de service des TI

- Le Bureau de service des TI (BSTI) joue un rôle essentiel dans l'élimination des obstacles numériques en :
 - aidant le CMAMT à fournir des postes de travail spécialisés ou personnalisés (p. ex., lecteurs de braille ou matériel adapté);
 - installant et prenant en charge des logiciels d'assistance (p. ex., lecteurs d'écran);

- offrant une formation individuelle sur les technologies d'assistance.
- Depuis 2022, un conseiller technique a dirigé le traitement des demandes liées à l'accessibilité. D'autres techniciens du BSTI sont maintenant formés au soutien matériel et logiciel, ce qui permet d'accélérer le temps de réponse.
- Le BSTI jouera un rôle clé dans le soutien de la DRH et du CMAMT avec le passeport numérique, lancé en octobre 2025.

Mesure de la réussite dans le secteur des TIC

Pour surveiller l'efficacité de ces initiatives et assurer une amélioration continue, le SCT :

- surveillera l'accessibilité des nouveaux instruments de politique financière internes et les instruments à jour.

5. Communications autres que les technologies de l'information et des communications

Le SCT s'engage à mener par l'exemple en créant et en diffusant des produits de communication accessibles, inclusifs et utilisables par tous. Qu'il s'agisse d'informer les Canadiens ou de soutenir les employés, nos communications – l'ensemble des documents, lors d'événements, le contenu Web et les médias sociaux – doivent tenir compte des principes d'accessibilité et des divers besoins de notre public.

Un produit de communication désigne tout produit fabriqué par le gouvernement du Canada ou en son nom qui informe le public ou les employés du gouvernement du Canada des politiques, programmes, services et initiatives, ainsi que des dangers ou des risques pour la santé, la

sécurité ou l'environnement. Un produit de communication peut aussi servir à expliquer les droits et les obligations des personnes. Il peut être préparé pour divers médias.

Obstacles à la communication accessible

Le SCT continue d'apprendre des expériences vécues par les personnes en situation de handicap qui ont fait part des obstacles auxquels elles sont confrontées lorsqu'elles accèdent aux communications. Voici quelques-uns des problèmes courants :

- des documents longs ou complexes rédigés dans un langage imprécis ou trop technique;
- des images et des graphiques sans descriptions textuelles de remplacement;
- des couleurs peu contrastantes dans les documents, ce qui rend le texte difficile à lire;
- des vidéos qui ne sont pas accompagnées de sous-titres ou d'une vidéo description;
- des événements sans interprétation en langue des signes ou transcription en temps réel;
- une interprétation étroite des instruments de politique du SCT, ce qui donne lieu à des formats accessibles limités.

Ces obstacles peuvent empêcher les utilisateurs de bien comprendre des informations importantes, et il est prioritaire d'y remédier.

Initiatives en cours et prévues

Pour éliminer ces obstacles et améliorer l'accessibilité de ses communications, le SCT met en œuvre un éventail d'initiatives.

Dans le secteur des Communications stratégiques et affaires ministérielles (CSAM), les équipes appliquent les *Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication* dans l'ensemble de leur travail, contribuant ainsi à établir une norme en matière de communication accessible à l'échelle du gouvernement.

- L'équipe des médias sociaux améliore activement l'accessibilité en :
 - utilisant du texte de remplacement descriptif pour les images informatives;
 - identifiant clairement les images décoratives qui n'exigent pas de description;
 - examinant de nouveaux outils et de nouvelles techniques pour améliorer l'accessibilité entre les plateformes;
 - faisant la promotion d'initiatives en matière d'accessibilité, comme le passeport pour l'accessibilité, les réseaux d'employés comme le RASCTF et les possibilités de formation offertes par l'EFPC.
- L'équipe de la conception axée sur l'utilisateur continue d'améliorer l'accessibilité et la convivialité du contenu Web hautement prioritaire. Cela comprend les examens récents de la convivialité des pages liées aux pensions et prestations de la fonction publique, aux valeurs et à l'éthique, ainsi qu'aux stratégies numériques.
- Le Bureau de l'AIPRP offre des options de service accessibles, ce qui permet aux demandeurs de communiquer par le moyen qu'ils préfèrent (p. ex. par écrit ou par téléphone). Les demandeurs peuvent présenter leurs demandes :
 - par courriel;
 - par la poste;
 - par l'entremise du service de demande d'AIPRP en ligne;
 - par téléphone.
- Pour ce qui est des documents à communiquer, le bureau de l'AIPRP offre aux demandeurs qui ont de la difficulté à passer en revue

l'information affichée sur un écran d'ordinateur l'occasion d'examiner les dossiers dans la salle de lecture au niveau principal du 90, rue Elgin.

- L'équipe des services créatifs est en train d'élaborer une nouvelle identité visuelle ministérielle pour le SCT. Cela comprend des polices et des palettes de couleurs mises à jour qui s'harmonisent avec les normes d'accessibilité reconnues pour veiller à ce que tous les éléments visuels soient inclusifs et lisibles. Il comprend également la création de diapositives maîtresses et de styles accessibles pour les modèles et les produits utilisés par les employés du SCT.
- L'équipe de l'édition Web et l'équipe des communications internes demeurent déterminées à veiller à ce que tout le contenu publié sur Canada.ca et l'intranet respectent les normes d'accessibilité WCAG 2.1.
- Les équipes de l'édition Web et des médias sociaux explorent la possibilité d'utiliser l'intelligence artificielle (IA) pour détecter et régler de façon proactive les problèmes d'accessibilité sur les plateformes numériques.
- Promouvoir l'apprentissage lié à l'accessibilité au moyen d'ateliers et de cours, y compris la formation de l'EFPC intitulée *Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité* (INC115) et celle de Microsoft 365.

Mesure de la réussite dans les communications

Pour suivre et évaluer les progrès réalisés en matière de communication accessible, le SCT :

- surveillera la conformité aux règles WCAG 2.1 pour tout le contenu numérique publié;
- fera le suivi du nombre et des types de produits de communication qui respectent les normes d'accessibilité (p. ex. les documents contenant un texte de remplacement approprié, les vidéos sous-titrées, les PDF accessibles);

- sondera les employés et les personnes en situation de handicap pour recueillir leurs commentaires sur l'accessibilité des communications;
- recueillera des données sur la participation à la formation et aux ateliers liés à l'accessibilité;
- fera le suivi de l'adoption de la nouvelle identité visuelle ministérielle accessible dans tous les produits du SCT;
- évaluera l'incidence des outils d'IA utilisés pour détecter les problèmes d'accessibilité sur les plateformes numériques.

6. Acquisition de biens, de services et d'installations

Le SCT s'engage à faire de l'accessibilité un élément clé à prendre en considération dans toutes les activités d'approvisionnement. En s'appuyant sur les travaux antérieurs visant à améliorer l'accessibilité des processus d'approvisionnement fédéraux, le SCT a officialisé des processus pour veiller à ce que l'accessibilité soit prise en compte dans chaque demande de marché.

Obstacles à l'approvisionnement accessible

- L'accessibilité doit entrer en ligne de compte dès le départ, au lieu d'essayer de s'adapter ou de rendre accessibles les nouveaux biens achetés.
- Perception d'un manque de connaissances sur la façon de bien gérer l'approvisionnement accessible.

Initiatives en cours et prévues

L'accessibilité n'est pas une option. Elle est intégrée aux premières étapes du processus d'approvisionnement, en commençant par la soumission par le client du formulaire contractuel en ligne. Au besoin, les agents

d'approvisionnement communiquent avec les clients afin de déterminer et d'évaluer les besoins en matière d'accessibilité des utilisateurs finaux, ce qui va au-delà de la conformité minimale aux normes.

Un outil clé de ce processus est le document d'orientation sur les considérations pertinentes en matière d'accessibilité qui est inclus dans le flux de travail relatif à l'établissement du contrat. Il encourage les clients et les agents d'approvisionnement à tenir compte de questions telles que les suivantes :

- Y a-t-il des besoins connus en matière d'accessibilité pour les utilisateurs visés du bien ou du service?
- Le respect des normes d'accessibilité actuelles est-il suffisant ou faut-il prendre des mesures supplémentaires?
- Les critères d'évaluation ont-ils été conçus pour tenir compte des exigences en matière d'accessibilité?

Cette approche appuie le principe de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* qui consiste à « rendre l'organisation inclusive et accessible par défaut » et envoie un message clair aux fournisseurs que l'accessibilité est une priorité pour le SCT.

Mesure de la réussite dans l'approvisionnement

Les progrès réalisés en matière d'approvisionnement accessible seront mesurés au moyen d'une combinaison d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs, notamment les suivants :

- s'assurer que tous les agents d'approvisionnement et les clients reçoivent une formation sur l'utilisation des lignes directrices relatives aux « considérations pertinentes en matière d'accessibilité »;
- évaluer l'efficacité de l'intégration de l'accessibilité dans l'approvisionnement par la rétroaction des clients et des utilisateurs finaux;

- peaufiner les modèles d'approvisionnement et les critères d'évaluation en fonction des leçons apprises et de l'évolution des normes d'accessibilité.

7. Transport

Le SCT comprend que le transport accessible et sécuritaire est un élément essentiel d'un milieu de travail exempt d'obstacles. Les employés en situation de handicap doivent pouvoir se rendre au travail et en revenir facilement, en toute sécurité et dans la dignité. Qu'ils se rendent au travail en voiture, en taxi, en transport en commun ou en utilisant des services spécialisés comme ParaTranspo, l'accessibilité du transport est essentielle pour favoriser la pleine participation au milieu de travail.

Le SCT s'engage à cerner et à éliminer les obstacles liés au transport sur ses lieux de travail, notamment à son administration centrale située au 90, rue Elgin, et à veiller à ce que les employés en situation de handicap aient un accès équitable à des options de transport fiables et sécuritaires.

Obstacles au transport accessible

- Le stationnement accessible est limité pour les employés ou les visiteurs en situation de handicap près des entrées des bâtiments.
- Il n'y a pas de zone de débarquement sécuritaire pour les véhicules, les taxis ou ParaTranspo au 90, rue Elgin.
- La confusion au sujet de l'adresse ou du lieu d'entrée du bâtiment pour les débarquements et les prises en charge, ce qui entraîne des retards et un stress qui pourraient être évités.

Initiatives en cours et prévues

Le SCT prend des mesures pour explorer et éliminer ces obstacles liés au transport en collaboration avec son réseau interne de l'accessibilité (RASCTF), les équipes des installations et les partenaires pertinents. Les mesures prévues comprennent la collaboration avec le RASCTF pour :

- examiner la disponibilité actuelle d'un stationnement accessible au 90, rue Elgin pour déterminer si des places supplémentaires peuvent être désignées ou s'il est possible de déplacer les places existantes pour améliorer l'accès;
- évaluer la faisabilité d'établir une zone de débarquement clairement indiquée et sécuritaire pour les véhicules, y compris une signalisation pour ParaTranspo, les taxis et d'autres services;
- améliorer la signalisation et les communications liées à l'adresse du Ministère, en désignant une seule porte, comme seule option, pour le débarquement et l'embarquement.

Mesure de la réussite dans les transports

Les progrès dans ce domaine seront mesurés par les moyens suivants :

- consultation des employés en situation de handicap et du RASCTF sur l'efficacité des changements;
- confirmation de la mise en œuvre de l'ensemble des améliorations physiques ou aux communications (p. ex. la nouvelle signalisation, les places de stationnement supplémentaires ou les zones désignées pour le débarquement).

8. Culture du milieu de travail

En tant qu'organisme central, le SCT joue un rôle de chef de file dans l'élaboration de la culture à l'échelle de la fonction publique fédérale. L'accessibilité durable dépend non seulement de la conception des outils,

des services et des politiques, mais aussi de la façon dont nous pensons, agissons et travaillons ensemble.

La culture en milieu de travail influe sur l'inclusion de l'accessibilité dans les pratiques quotidiennes. Lorsque l'accessibilité fait partie intégrante des valeurs et des comportements, elle n'est plus perçue comme un fardeau individuel ou un ajout. Elle fait partie de notre façon de diriger, de collaborer, de prendre des décisions et de nous soutenir mutuellement. Une culture ancrée dans l'accessibilité renforce la sécurité psychologique, réduit les obstacles et les inégalités, et améliore l'inclusion, la mobilisation, le maintien en poste et la réussite des employés en situation de handicap.

Obstacles à une culture de travail accessible

Faire progresser le changement de culture en milieu de travail au SCT exige un apprentissage et une adaptation continus, et nous reconnaissons plusieurs domaines où des progrès supplémentaires sont possibles. La sensibilisation et la compréhension de l'accessibilité, de l'inclusion des personnes en situation de handicap et des pratiques anticapacitisme continuent d'évoluer à l'échelle de l'organisation, et des compétences comme le leadership éclairé par les traumatismes et la prise de décisions inclusives sont toujours émergentes. L'accessibilité n'est pas encore incorporée de façon uniforme à l'intégration, à la gestion du rendement, au perfectionnement en leadership et à la gestion quotidienne des personnes, ce qui peut entraîner des pratiques inégales entre les secteurs. Les employés en situation de handicap signalent également des défis continus liés à la sécurité psychologique, y compris des préoccupations au sujet de la divulgation ou de la stigmatisation. Au niveau organisationnel, les priorités concurrentes, les contraintes en matière de ressources et l'état de préparation variable d'une équipe à l'autre peuvent rendre difficile la mise en œuvre uniforme de pratiques accessibles, particulièrement dans des environnements de réunion hybrides et des contextes stratégiques en

constante évolution. Il existe des occasions significatives pour le SCT d'approfondir son engagement à l'égard de l'accessibilité, d'intégrer des pratiques inclusives dans ses systèmes et de continuer à bâtir une culture en milieu de travail où tous les employés se sentent valorisés, respectés et inclus. Il faut établir des indicateurs plus clairs pour suivre les progrès et renforcer la responsabilisation

Des taux plus élevés de harcèlement (23 %) et de discrimination (22 %) ont été signalés par les personnes en situation de handicap dans le SAFF de 2024 comparativement aux personnes sans handicap (9 % et 6 % respectivement). Il convient également de souligner qu'on a observé un changement négatif depuis le dernier cycle du sondage en 2022.

Activités en cours et prévues

Renforcer la gouvernance, la responsabilisation et la mesure du rendement

Pour créer un milieu de travail exempt d'obstacles, le SCT mettra l'accent sur la création de systèmes et d'outils structurés qui appuient la planification et la surveillance de l'accessibilité, notamment :

- établir une gouvernance claire et un cycle structuré de planification et de production de rapports pour le plan sur l'accessibilité du SCT, qui assure la transparence et l'uniformité;
- accroître la mobilisation des employés en situation de handicap afin de renforcer la consultation et d'intégrer les commentaires au début du processus de planification;
- élaborer un cadre de mesure du rendement pour l'accessibilité, permettant aux cadres supérieurs d'établir des priorités et de suivre les progrès par l'entremise d'un comité de gouvernance interne.

Leadership et responsabilisation

Pour intégrer l'accessibilité à la culture du SCT, nous mettrons l'accent sur les comportements de leadership et les pratiques décisionnelles qui favorisent le changement, notamment :

- intégrer l'accessibilité dans les pratiques de gouvernance et les discussions sur le rendement, en faisant un élément central des évaluations du leadership et des décisions opérationnelles;
- officialiser le rôle des conseils du RASCTF dans la gouvernance ministérielle par l'établissement d'un protocole de consultation récurrent avec la haute direction, en veillant à ce que les perspectives d'accessibilité éclairent les décisions stratégiques.

Élargir la formation et renforcer la culture d'apprentissage

La formation et l'expertise sont essentielles pour transformer la culture du milieu de travail afin qu'elle soit plus accessible et inclusive, car elles permettent d'acquérir les connaissances, les compétences et les pratiques exemplaires nécessaires pour répondre à divers besoins de manière efficace. L'apprentissage tenant compte des traumatismes, anticapacitiste et axé sur l'accessibilité renforce la sensibilisation, réduit la stigmatisation et donne aux dirigeants et aux employés les compétences nécessaires pour travailler de façon inclusive.

Une formation bien conçue aide à sensibiliser les personnes aux préjugés inconscients, aux défis liés à l'accessibilité et à l'inclusion tout en dotant les employés et les dirigeants d'outils pratiques pour créer un milieu où chacun se sent valorisé et soutenu.

L'équipe des Services d'apprentissage et de perfectionnement des communautés de la Division des ressources humaines effectuera une analyse des besoins afin de déterminer les options de formation pour les

employés du SCT à tous les niveaux, y compris la direction, en ce qui a trait à l'accessibilité. Ce travail s'appuiera sur la formation qui existe déjà au SCT et sur la série sur l'accessibilité élaborée à l'interne.

Les résultats de l'analyse serviront de base au cadre d'apprentissage et appuieront une plus grande intégration de l'accessibilité dans l'intégration, le perfectionnement en leadership et la gestion du rendement.

Évaluation du lieu de travail et sécurité psychologique

Tel qu'indiqué ci-dessus, les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024 montrent des taux autodéclarés de harcèlement et de discrimination plus élevés chez les employés en situation de handicap que chez les employés sans handicap.

Le SCT poursuit ses efforts pour favoriser un milieu de travail sécuritaire, respectueux et inclusif conformément au Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail. En s'appuyant sur les consultations menées auprès des personnes en situation de handicap, le SCT a réalisé une évaluation exhaustive du milieu de travail qui examine des facteurs comme la culture, les conditions, les activités, les structures organisationnelles et la conception physique du milieu de travail afin de déterminer les facteurs de risque et les mesures de prévention. Les recommandations issues de cette évaluation orienteront les améliorations continues visant à s'assurer que tous les employés se sentent valorisés, respectés et en sécurité. La mise en œuvre de ces mesures demeure une priorité clé du SCT dans le cadre de son engagement à l'égard de l'amélioration continue et de la conformité aux exigences réglementaires.

Ces efforts renforcent le changement de culture, ce qui exige une attention soutenue de la part des dirigeants, un engagement visible et un suivi constant. Toutefois, malgré ces défis, le SCT cherche à tirer parti de l'élan et

des progrès qui ont déjà été réalisés ou amorcés au cours des trois dernières années.

Changement culturel en action

Trois ans après la mise en œuvre de notre premier plan ministériel sur l'accessibilité, nous voyons des signes réels de progrès :

- Documents plus accessibles : Les employés utilisent des outils comme le vérificateur d'accessibilité de Microsoft, et les erreurs liées aux documents diminuent.
- Pratiques relatives aux réunions inclusives : Les organisateurs de réunions transmettent des documents à l'avance et utilisent des fonctions comme PowerPoint Live pour améliorer la participation, surtout auprès des utilisateurs de lecteurs d'écran.
- Mesures d'adaptation proactives : De plus en plus d'invitations à des réunions et à des événements comprennent maintenant des énoncés sur les mesures d'adaptation et les services comme l'interprétation en langue des signes sont de plus en plus utilisés.
- Initiatives sur le bien-être et l'inclusion dirigées par le secteur : Plusieurs secteurs du SCT ont mis en œuvre leurs propres groupes de travail et initiatives pour promouvoir des milieux de travail plus sains et plus inclusifs.
- Financement et soutien réservés aux réseaux d'employés, y compris le RASCTF, et au temps des employés pour appuyer son travail.
- Création du Secrétariat unifié de l'IDEA : Réunir les forces et les ressources du SCT, du ministère des Finances Canada et du BCP pour éliminer les obstacles à l'équité, créer des possibilités pour les employés et bâtir une culture plus efficace et inclusive dans les trois ministères. Grâce à un leadership intégré, le Secrétariat s'appuie sur les travaux fondamentaux qui ont été réalisés jusqu'ici.

Ces changements témoignent d'une compréhension croissante du fait que l'accessibilité est une responsabilité partagée.

Leadership du réseau des employés

Les réseaux d'employés comptent parmi les moteurs les plus puissants du changement de culture. Au SCT, le RASCTF est l'une des forces les plus actives et visibles qui font progresser l'accessibilité, l'inclusion et l'équité par l'expérience vécue, la collaboration et la défense des intérêts.

Fondé en 2020, le RASCTF réunit les employés en situation de handicap et leurs alliés dans les deux ministères, offrant une tribune de confiance pour parler de ses expériences, éliminer des obstacles et façonner des pratiques et des politiques d'accessibilité de l'intérieur.

Le Réseau s'associe directement à la haute direction - y compris un sous-ministre parrain et un champion de l'accessibilité au niveau des SMA - pour intégrer l'accessibilité au niveau de la direction et veiller à ce que la prise de décisions reflète l'expérience vécue. Il consulte régulièrement les secteurs du SCT et des Finances sur les questions d'accessibilité et joue un rôle consultatif reconnu dans la conception et la mise en œuvre de plans et de rapports sur l'accessibilité.

L'une des marques distinctives du leadership du RASCTF a été sa collaboration avec la haute direction pour élaborer conjointement les Prix d'excellence du SCT en matière d'accessibilité, un programme annuel de reconnaissance célébrant les personnes et les équipes qui font preuve de leadership, de créativité et d'innovation dans la promotion de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Au-delà de son influence stratégique et consultative, le Réseau collabore avec le Ministère et dirige un programme actif de sensibilisation et de mobilisation tout au long de l'année. Ses principales campagnes et activités sont les suivantes :

- la Semaine nationale de l'accessibilité (SNA), qui met en lumière l'innovation et l'inclusion dans l'ensemble de la fonction publique;
- le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, qui met l'accent sur le perfectionnement professionnel, le mentorat et l'équité en matière d'emploi;
- la Journée internationale des personnes handicapées, qui célèbre les réalisations et réaffirme le principe « Rien sans nous » dans les politiques et les pratiques.

Ces événements annuels rassemblent des employés, des cadres et des partenaires de l'ensemble du gouvernement afin d'approfondir la compréhension, de transmettre des solutions et de célébrer les contributions des employés en situation de handicap.

Voici les principales initiatives en cours et prévues pour 2026-2029 :

- plaider pour que le Ministère intègre des engagements mesurables en matière de rendement des cadres supérieurs liés aux résultats en matière d'accessibilité et d'inclusion;
- moderniser les processus d'adaptation en établissant des normes de service claires et en offrant une formation aux gestionnaires et aux employés;
- élaborer des conseils sur les programmes d'avancement professionnel et de mentorat pour remédier à la stagnation systémique à laquelle font face les employés en situation de handicap;
- surveiller et appuyer les progrès réalisés par le Ministère dans la mise en œuvre des règlements et des plans d'accessibilité.

Grâce à son leadership, à ses partenariats et à ses activités de défense des intérêts, le RASCTF contribue à cultiver une culture où l'accessibilité est non seulement accueillie, mais célébrée, où l'inclusion est reconnue comme une source d'innovation, d'appartenance et d'excellence dans la fonction publique.

Le RASCTF continue également de promouvoir l'amélioration de l'accessibilité dans l'ensemble des activités du SCT. En étroite collaboration avec la Direction des services administratifs ministériels (DSAM), le Réseau a proposé l'élaboration d'une infrastructure de réunion vraiment accessible, bilingue et inclusive au 90, rue Elgin, un modèle opérationnel conçu pour éliminer les obstacles à la communication dans les réunions hybrides et assurer la pleine participation de tous les participants. Cette initiative, qui fait maintenant l'objet d'un examen par la DSAM, prévoit des salles de réunion rénovées, des cabines d'interprétation portatives, le sous-titrage intégré et les technologies d'assistance, ainsi que du personnel dévoué pour assurer une prestation accessible des événements. Une fois mis en œuvre, elle fera du SCT un modèle pour la conception de réunions inclusives dans l'ensemble de l'administration publique centrale.

En plus des efforts déployés par le RASCTF pour favoriser le changement de culture, les secteurs et les équipes du Secrétariat adoptent l'accessibilité et se tournent vers les pratiques exemplaires en la matière dans le cadre de leur rôle.

Intégrer l'accessibilité dans tous les secteurs

Dans l'ensemble du Secrétariat, les secteurs considèrent de plus en plus l'accessibilité comme faisant partie du travail quotidien.

Soutien de réunions et d'espaces de travail accessibles

La DSAM veille à ce que les réunions et les événements ministériels soient accessibles, notamment :

- en modifiant l'aménagement des lieux physiques aux fins d'accessibilité;
- en coordonnant les besoins en matière de supports audiovisuels pour les interprètes et le sous-titrage;

- en veillant à ce que des réunions virtuelles soient organisées de manière à favoriser la pleine participation.

Ce soutien opérationnel aide à normaliser l'accessibilité dans le travail quotidien.

Assurer une gouvernance et une documentation accessibles

Le secteur des priorités et de la planification veille à ce que tous les documents et toutes les présentations communiqués par l'entremise des comités dirigés par le SCT soient accessibles, notamment :

- en examinant toutes les présentations pour en assurer l'accessibilité;
- en examinant régulièrement les modèles de document utilisés par les comités pour s'assurer qu'ils sont accessibles.

Cette initiative appuie également le pilier 4 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* en veillant à ce que les produits utilisés pour diffuser l'information aux divers échelons du SCT et dans l'ensemble de la fonction publique soient accessibles et à ce que les participants puissent participer pleinement aux réunions des comités.

Sensibilisation et alliance

Le Secteur de la gestion des dépenses, par l'entremise de son groupe de travail sur la lutte contre le racisme et pour l'inclusion en matière d'emploi, intègre l'accessibilité aux efforts d'inclusion plus vastes. Ce groupe dirigé par le secteur :

- transmet de l'information et des conseils pour rendre les présentations accessibles;
- sensibilise par la formation et des initiatives sectorielles;
- présente les constatations liées à l'accessibilité tirées du SAFF afin de déterminer les forces et les points à améliorer.

Mesure de la réussite de la culture du milieu de travail

Le changement de culture se développe graduellement et est difficile à quantifier, mais nous pouvons mesurer sa croissance au fil du temps par les moyens suivants :

- Les résultats du SAFF liés aux thèmes suivants :
 - mobilisation des employés;
 - superviseur immédiat;
 - harcèlement;
 - discrimination;
 - obligation de prendre des mesures d'adaptation;
 - un milieu de travail sûr et sain;
 - un milieu de travail sain sur le plan psychologique;
 - stress lié au travail.
- Taux d'achèvement de la formation sur l'accessibilité et de la formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

La surveillance de ces indicateurs au fil du temps aidera le SCT à cerner les forces, à éliminer les obstacles persistants et à créer un milieu de travail où l'accessibilité est intégrée dans sa façon de travailler, de diriger et de servir. Le SCT tirera parti du tableau de bord pangouvernemental sur la santé mentale pour mesurer le succès dans ce domaine.

Conclusion

Le SCT s'est engagé à créer un milieu de travail et une fonction publique où l'accessibilité et l'inclusion ne sont pas seulement des priorités, mais des engagements fondamentaux qui orientent sa façon de travailler au quotidien. Ce plan triennal s'appuie sur les progrès réalisés depuis 2022 et

reflète l'engagement de l'organisation à l'égard de l'amélioration continue : écouter, apprendre et s'adapter pour mieux répondre aux besoins des employés et des Canadiens.

En tant qu'organisme central, le SCT a la responsabilité unique de mener par l'exemple en veillant à ce que l'accessibilité soit intégrée aux politiques, aux programmes et aux services qui façonnent le gouvernement du Canada. En éliminant les obstacles et en évitant d'en créer de nouveaux, nous améliorons non seulement notre propre organisation, mais nous contribuons aussi à bâtir une fonction publique exempte d'obstacles sur laquelle les Canadiens peuvent compter.

Nous savons qu'un changement durable passe par le partenariat et la responsabilisation. Les progrès seront mesurés, rendus publics et éclairés par la voix des personnes en situation de handicap et de leurs alliés. Grâce à des rapports d'étape annuels, à des consultations continues et aux efforts de nos employés dévoués – en particulier les membres du RASCTF –, nous suivrons notre réussite, célébrerons les jalons importants et déterminerons où il reste du travail à accomplir.

L'accessibilité n'est pas une destination que nous atteignons une seule fois, mais un engagement durable à l'égard du progrès, de la responsabilisation et de l'inclusion. À mesure que nos milieux de travail, nos technologies et nos collectivités évoluent, notre compréhension de ce qu'est une véritable accessibilité doit évoluer. En continuant d'apprendre, d'écouter et d'agir ensemble, nous favoriserons une culture où chacun peut participer pleinement et équitablement, tout en veillant à ce que le SCT demeure un employeur de choix et un chef de file dans l'édification d'une fonction publique accessible, inclusive et efficace pour tous les Canadiens.

Date de modification : 2025-12-23

$\frac{xx}{yy}$