



Faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap : Progrès accomplis dans le cadre de la Stratégie sur l'accessibilité (2025)

Publié : le 2025-12-02

© 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 BT39-66/2025F-PDF
ISBN: 978-0-660-97578-8

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: Advancing employment for persons with disabilities: Progress
update on the Accessibility Strategy (2025)

Faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap : Progrès accomplis dans le cadre de la Stratégie sur l'accessibilité (2025)

Sur cette page

- [Introduction du secrétaire du Conseil du Trésor](#)
- [Message du sous-ministre champion](#)
- [Aider les fonctionnaires en situation de handicap à s'épanouir au travail](#)
- [Conclusion : travaillons ensemble à créer une fonction publique sans obstacle](#)

Introduction du secrétaire du Conseil du Trésor

À l'occasion de la Journée internationale des personnes en situation de handicap, j'ai l'honneur de présenter la sixième mise à jour annuelle sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada : « Rien sans nous ».

Le gouvernement du Canada est toujours fermement déterminé à être un employeur offrant un milieu de travail accessible et un fournisseur de services accessibles. Recruter, maintenir en poste et soutenir les personnes en situation de handicap tout au long de leur carrière est non seulement essentiel pour constituer une main-d'œuvre représentative de la population, mais c'est également un moyen de stimuler la croissance économique et d'encourager l'innovation. Les personnes en situation de handicap demeurent le seul groupe visé par l'équité en matière d'emploi sous-représenté dans l'administration fédérale : elles représentent 7,9 % de l'effectif, tandis qu'elles constituent 12,0 % de la population active. La réduction de cet écart et la création d'une culture du travail plus inclusive sont incontournables si l'on veut que la fonction publique fédérale donne l'exemple en matière d'accessibilité.

Intitulée « Faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap », la mise à jour de cette année souligne les progrès importants réalisés à cet égard. Elle présente également les principaux outils, initiatives et ressources qui aident les fonctionnaires en situation de handicap à



Bill Matthews
Secrétaire du Conseil du Trésor

s'épanouir au travail, allant des pratiques d'embauche inclusives aux stratégies qui facilitent un accès rapide à des mesures d'adaptation efficaces sur le lieu de travail.

Nous sommes fiers du travail accompli jusqu'ici, mais il nous reste encore beaucoup à faire avant de pouvoir vraiment mériter le titre de fonction publique fédérale accessible et inclusive. Les sous-ministres doivent montrer la voie à suivre dans la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, assumer la responsabilité de ce dossier au sein de leur organisation et veiller à ce que l'accessibilité y soit prioritaire, ancrée dans la culture et permanente. J'invite d'ailleurs tous les fonctionnaires à contribuer à la création d'une culture du travail grâce à laquelle l'accessibilité et l'inclusion sont intégrées à tout ce que nous faisons, et qui permet à tout le monde de s'épanouir et de participer pleinement.

Message du sous-ministre champion

Cet automne, j'ai eu l'honneur d'être nommé sous-ministre champion des employés en situation de handicap de la fonction publique fédérale. C'est avec humilité, enthousiasme et un grand sens des responsabilités que j'ai accepté ce rôle. Alors que j'entame mon mandat, il est clair que ma priorité est d'aider à bâtir une fonction publique fédérale au sein de laquelle les personnes en situation de handicap bénéficient de tout le soutien et de tous les outils dont elles ont besoin pour s'épanouir professionnellement.



Raj Thuppal

Sous-ministre champion
des employés fédéraux
en situation de handicap

La mise à jour de cette année nous donne l'occasion de réfléchir à notre situation actuelle et aux objectifs que nous voulons atteindre. Elle fait ressortir le fait que les activités ciblées d'embauche inclusive reposent sur des outils pratiques et des processus accessibles. Nous devons donc maintenir le cap et veiller à ce que l'accessibilité devienne partie intégrante de notre façon de travailler.

C'est avec plaisir que j'entreprends ce mandat et que je compte participer aux travaux en cours et collaborer avec des collègues, des réseaux et des partenaires pour faire avancer les choses. Ensemble, nous pouvons créer une fonction publique sans obstacle qui représente la diversité de la population canadienne que nous servons.

Aider les fonctionnaires en situation de handicap à s'épanouir au travail

► Dans cette section

Comme le souligne la dirigeante principale de l'accessibilité dans son [rapport annuel de 2024](#), depuis l'entrée en vigueur en 2019 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, l'accès à l'emploi continue d'être l'un des plus importants obstacles auxquels font face les Canadiens et Canadiennes en situation de handicap. Les initiatives présentées dans le présent rapport d'étape témoignent du leadership dont fait preuve la fonction publique fédérale en créant des emplois, des outils et des ressources pour appuyer l'inclusion, la productivité et l'avancement des personnes en situation de handicap dans les milieux de travail. On peut y lire que la culture de la fonction publique fédérale, en mode réactif axé sur les mesures d'adaptation individuelles, évolue vers une culture qui adopte l'inclusion de manière proactive aux niveaux individuel, organisationnel et systémique. L'accessibilité n'est pas une considération secondaire. C'est une norme

d'excellence qui nous permet de mieux servir la population canadienne et de mieux appuyer un effectif représentatif de la population, inclusif et durable et axé sur la production de résultats.

Embaucher 5 000 personnes en situation de handicap

En 2019, le gouvernement du Canada s'est engagé à embaucher 5 000 nouveaux fonctionnaires en situation de handicap d'ici 2025, une initiative audacieuse en faveur de l'emploi inclusif. Depuis, le gouvernement a dépassé cet objectif, car il en a embauché près de 7 000. Cette réussite est le fruit d'une série de mesures mises en place grâce à une collaboration étroite entre la Commission de la fonction publique, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique, ainsi qu'aux efforts déployés par tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral.

Le fait d'avoir dépassé l'objectif visant à recruter 5 000 personnes en situation de handicap a eu d'importantes répercussions économiques et culturelles. Une population sous-employée depuis toujours a ainsi eu accès à un nombre accru de possibilités d'emploi et le Canada a vu croître son leadership dans le domaine des pratiques inclusives en milieu de travail, montrant ainsi l'exemple à d'autres secteurs.

Pour continuer de progresser, il faut :

- éliminer les obstacles en milieu de travail et améliorer l'accessibilité et les pratiques en matière d'adaptation;
- soutenir les fonctionnaires en situation de handicap, leur donner les moyens d'accomplir leur travail et les maintenir en poste;
- leur offrir un accès équitable à des possibilités d'avancement;
- encourager un leadership ouvert à l'inclusion et faisant de l'accessibilité une réalité quotidienne.

Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC : donner aux employés les moyens de réussir

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC (le Passeport) aide les employés de la fonction publique fédérale à obtenir les outils et le soutien dont ils ont besoin pour donner le meilleur d'eux-mêmes et accomplir leur travail. Le Passeport est un projet phare financé par le Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant et qui découle de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. Créé par et pour des personnes en situation de handicap, il reçoit l'appui d'un réseau dynamique et grandissant de fonctionnaires du gouvernement fédéral qui continuent d'échanger sur les pratiques exemplaires et les commentaires des utilisateurs. Depuis sa première version, le Passeport est devenu une application sécurisée, bilingue et axée sur l'utilisateur qui se trouve dans le Portail des applications du SCT. Cette version numérique en améliore l'accessibilité, en simplifie l'administration et facilite la prise de décisions fondées sur les données dans l'ensemble des ministères.

En 2025-2026, 50 organisations ont commencé à utiliser la version numérique du Passeport, dont la mise en œuvre :

- simplifie les processus internes et réduit le fardeau administratif;
- fait diminuer les coûts d'utilisation et en améliore l'efficacité;
- permet aux gestionnaires de se consacrer aux grandes priorités et au soutien aux employés;
- fournit des solutions concrètes pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion en milieu de travail.

Les organisations dont les employés disposent des outils et des mesures de soutien dont ils ont besoin pour accomplir leur travail sont plus susceptibles d'obtenir des résultats, de faire progresser le programme de

changement du gouvernement et de contribuer à la création d'une fonction publique sans obstacle.

Projet d'amélioration des mesures d'adaptation

Lancé en septembre 2024, le Projet d'amélioration des mesures d'adaptation vise à transformer la façon dont sont prises les mesures d'adaptation destinées aux fonctionnaires fédéraux en situation de handicap. Dirigé par le sous-ministre fédéral champion des employés en situation de handicap et soutenu par neuf ministères partenaires et l'Unité d'impact et d'innovation Canada au Bureau du Conseil privé, ce projet a pour but de créer des services d'adaptation en milieu de travail qui sont rapides, cohérents, inclusifs et adaptés. Fondé sur le modèle social du handicap et une combinaison des résultats de la recherche et de l'expérience vécue par les personnes en situation de handicap, le Projet vise à repérer et à éliminer les obstacles systémiques pour faire en sorte que les mesures d'adaptation soient concrètement intégrées dans la culture du travail.

Publiées en septembre 2025, les trousses d'outils du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation sont destinées aux utilisateurs et aux fournisseurs de mesures d'adaptation en milieu de travail. Les facilitateurs de services y trouveront de l'information sur les pratiques exemplaires utilisées dans la conception et les processus organisationnels et sur les mesures à prendre pour améliorer la prestation des services. Les gestionnaires et les employés y apprendront des trucs et y trouveront des ressources leur permettant d'acquérir des connaissances et de participer aux processus avec plus d'assurance. Les personnes en situation de handicap comprendront mieux leur rôle ainsi que les processus et y participeront également avec plus d'assurance. Ce projet constitue un des principaux moyens de faciliter l'inclusion en milieu de travail. Il aide les

ministères à développer une culture axée sur l'accessibilité en milieu de travail, tout en contribuant aux priorités plus larges du gouvernement comme la productivité économique et l'utilisation efficace des ressources.

Faire de l'accessibilité une réalité au moyen de discussions et de mesures fondées sur les données

La collecte et l'analyse de données sont essentielles à la progression de l'accessibilité et de l'inclusion dans la fonction publique. Elles nous permettent de mesurer les progrès accomplis, de repérer les obstacles et de concentrer nos efforts sur ce qui est le plus utile.

Des données fiables nous permettent d'évaluer à quel point nous nous rapprochons de notre but qui est de devenir la fonction publique fédérale la plus inclusive au monde et de faire du Canada un pays sans obstacle. Dans les ministères, le travail s'intensifie pour améliorer les pratiques en matière d'accessibilité. De plus en plus, les organisations intègrent des indicateurs de mesure dans les plans sur l'accessibilité, les rapports d'étape et les mécanismes quotidiens de prise de décisions. Poursuivant sur cette lancée, nous devons :

- renforcer la capacité de mesure dans les ministères;
- repérer les lacunes en matière de connaissances et diffuser de l'information sur les pratiques prometteuses;
- intégrer les données sur l'accessibilité dans la conception des programmes et les processus de décisions.

Le suivi des progrès réalisés permet de créer des boucles de rétroaction qui donnent lieu à la mise en place de mesures judicieuses. Même si les données mettent parfois en lumière des obstacles persistants, ces résultats se traduisent par l'adoption de mesures ciblées fondées sur les données. En ce sens, les données deviennent une puissante source de progrès, qui

nous permet d'aller plus loin que la simple conformité pour créer une culture dans laquelle l'accessibilité fait partie de notre façon de travailler et de servir la population canadienne.

Prenons l'engagement d'écouter attentivement, d'évaluer de manière rigoureuse et d'agir avec détermination, parce que c'est ainsi que nous réussirons à vraiment changer les choses.

Conclusion : travaillons ensemble à créer une fonction publique sans obstacle

Les initiatives mentionnées dans le présent rapport démontrent que, lorsque nous unissons nos efforts pour atteindre le même objectif, tout en faisant preuve de transparence et de responsabilité, il est possible d'opérer un changement important. Nous avons réalisé des progrès en ce qui touche le recrutement des personnes en situation de handicap et le soutien qui leur est fourni, mais nous avons encore du travail à faire pour éliminer certains obstacles persistants dans les milieux de travail. Pour poursuivre sur notre élan visant à créer une fonction publique sans obstacle, nous devons nous engager à prendre les mesures suivantes :

- **Investir dans des solutions innovantes afin d'adapter le milieu de travail des personnes en situation de handicap et de les maintenir en poste** : Il n'existe pas de solution universelle. L'utilisation de la version numérique du Passeport et des trousseaux d'outils du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation aide à créer un environnement et une culture organisationnelle offrant aux personnes en situation de handicap les moyens nécessaires pour accomplir leur travail. L'innovation dans le domaine de l'accessibilité se traduit d'ailleurs par une hausse de la productivité, une plus grande satisfaction et une prestation de services améliorée.

- **Favoriser une culture de l'apprentissage, de l'adaptation et de l'intervention/du passage à l'action** : L'accessibilité n'est pas un état statique. Nos priorités et nos milieux de travail évoluent et il doit en être de même pour nos stratégies et nos outils, ainsi que pour notre compréhension de ce dont les gens ont besoin pour bien faire leur travail. Nous devons continuer à tenir compte de l'expérience vécue par les personnes en situation de handicap. Les nouvelles technologies et les innovations mises en œuvre dans les milieux de travail ne doivent par ailleurs pas créer ou perpétuer des obstacles et des préjugés. Finalement, nous devons faire passer la sensibilisation à l'accessibilité au deuxième plan et privilégier la collaboration avec nos collègues en situation de handicap pour ainsi mettre en place de judicieuses mesures.

L'objectif de devenir la fonction publique la plus accessible au monde et de faire du Canada un pays sans obstacle d'ici 2040 est ambitieux, mais réalisable. Il nous faudra collaborer, prendre des mesures audacieuses et ne pas perdre de vue notre objectif. Les fonctionnaires doivent travailler, apprendre et diriger en collaborant, parce que l'accessibilité, c'est l'affaire de tout le monde, et que l'accessibilité et l'inclusion, au bout du compte, tout le monde en profite.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le président du Conseil du Trésor, 2025,
ISBN : 978-0-660-97578-8

Date de modification : 2025-12-30