



Public Prosecution
Service of Canada

Service des poursuites
pénales du Canada

Rapport d'étape 2024 sur le Plan d'accessibilité

Créer une culture d'appartenance pour les employés en situation de handicap



Table des matières – Rapport d'étape 2024

Introduction et reconnaissance du territoire	2
Renseignements généraux	4
Glossaire.....	5
Emploi.....	6
Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2024	8
Principales mesures prises par les cadres supérieurs	8
Principales mesures prises par les ressources humaines.....	9
Principales mesures prises par le Centre de soutien à l'accessibilité et le Conseil national des employés en situation de handicap	10
Environnement bâti	12
Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2024	12
Principales mesures prises par la Gestion des immeubles et des installations.....	13
Principales mesures prises par le Centre de soutien à l'accessibilité	14
Technologies de l'information et des communications.....	15
Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2024	15
Principales mesures prises par la Technologie de l'information.....	16
Principales mesures prises par le Centre de soutien à l'accessibilité	16
Communications, autres que les technologies de l'information et des communications	17
Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2024	17
Principales mesures prises par le Groupe des communications	17
Principales mesures prises par le Centre de soutien à l'accessibilité et le Conseil national des employés en situation de handicap	19
Acquisition de biens, de services et d'installations.....	20
Obstacle à l'égard duquel des mesures ont été prises en 2024.....	20
Principales mesures prises par les responsables de l'approvisionnement.....	20
En cours d'élaboration	21
Conception et prestation de programmes et de services	22
Obstacle à l'égard duquel des mesures ont été prises en 2024.....	22
Principales mesures prises par la Technologie de l'information.....	22
Transport.....	23
Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2024	23
Principales mesures prises par le Centre de soutien à l'accessibilité	23
Consultations	24
Rétroaction.....	25
Conclusion	26

Introduction et reconnaissance du territoire

À titre de dirigeante de l'accessibilité au Service des poursuites pénales du Canada (SPPC), c'est un privilège de vous présenter notre deuxième rapport d'étape.

Au cours de la dernière année, j'ai mis l'accent sur la création et la mise en œuvre du Centre de soutien à l'accessibilité (CSA). Celui-ci offre des conseils spécialisés sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation aux employés en situation de handicap ou ayant une blessure ou une maladie, ainsi qu'à leurs superviseurs et gestionnaires.

J'ai travaillé étroitement avec les codirigeants de notre Conseil national des employés en situation de handicap (CNESH), afin d'organiser des activités en direct et préparer des communications visant à favoriser le changement de culture indispensable, déjà bien amorcé au sein de notre organisation.

Il est essentiel que nous continuions d'instaurer une culture organisationnelle exempte de stigmatisation, de préjugés, de capacitisme, de harcèlement et de discrimination. Pour les mois à venir, en plus de miser sur la formation des superviseurs et des gestionnaires en ce qui a trait à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, nous tenterons de trouver de nouveaux moyens d'intégrer systématiquement l'accessibilité à l'ensemble des processus et politiques de planification des décisions. Nous constatons une certaine amélioration, alors que nous essayons d'influencer l'adoption d'un modèle social du handicap. Nous continuons à faire la promotion du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada en tant que partie intégrante du processus de prise de mesures d'adaptation, mais nous devons apprendre à mieux nous en servir comme outil facilitant le recrutement et le maintien en poste des personnes en situation de handicap ou ayant une blessure ou une maladie.

À l'aube d'une nouvelle année, alors que nous commençons à réfléchir au Plan d'accessibilité 2026-2028, j'espère que les voix de nos employés continueront d'être entendues et considérées par les superviseurs et les gestionnaires, lorsqu'il est temps de mettre en place des mesures d'adaptation. Je m'engage à travailler à la réduction des délais de traitement des demandes de mesures d'adaptation fournies par le CSA. Au cours de la prochaine année, je souhaite qu'un plus grand nombre d'employés se sentent à l'aise de déclarer leur appartenance au groupe des personnes en situation de handicap et que ces employés communiquent avec le CSA pour obtenir des conseils et du soutien. Notre objectif est de créer un milieu de travail où l'accessibilité devient une réalité pour tous les employés.

Je reconnais le Canada comme étant le territoire des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Je rends hommage aux peuples autochtones d’hier, d’aujourd’hui et de demain qui continuent de travailler, d’éduquer la population et de contribuer à la vitalité de ce pays. Je reconnais les territoires qui sont partagés dans le cadre de traités historiques et aménagés dans le cadre de traités modernes, ainsi que les territoires qui demeurent non cédés.

Norma Pavoni

Renseignements généraux

Les commentaires au sujet d'obstacles présents au SPPC et les questions liées à la mise en œuvre du Plan d'accessibilité ou des rapports d'étape peuvent être acheminés de l'une ou l'autre des façons proposées ci-après. Les commentaires peuvent être fournis de façon anonyme. Ils seront traités de la façon dont ils ont été reçus, à moins qu'ils n'aient été fournis de façon anonyme.

Courrier postal :

Nom : Norma Pavoni, pronom : elle

Titre : Agente de liaison nationale pour l'EDIA et dirigeante de l'accessibilité
Centre pour l'avancement de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité

Service des poursuites pénales du Canada, gouvernement du Canada

Adresse : 160, rue Elgin, 12^e étage, Ottawa (Ontario) K1A 0H8

Courrier électronique : SPPCRetroactionAccessibilite@sppc-ppsc.gc.ca

Numéro de téléphone sans frais : 1-833-791-1086

Veillez laisser un message détaillé à l'intention de la dirigeante de l'accessibilité. Si vous souhaitez laisser vos coordonnées, un membre du CSA communiquera avec vous dans un délai de 72 heures. Vous pouvez également laisser un message anonyme.

Médias sociaux : [!\[\]\(6bb0e4f14c4133b37d2887cb37e67ddd_img.jpg\) LinkedIn FR/EN](#) | [!\[\]\(5677a36a9444aca55c9ef7a9b7d8dd5c_img.jpg\) Facebook FR](#) [!\[\]\(678dcfc0c73e5cf2048495727be3f5de_img.jpg\) Facebook EN](#)

Le présent document est disponible dans d'autres formats, sur demande.

Les formats disponibles comprennent, notamment : les imprimés, les gros caractères, le braille, le format audio ou un format électronique compatible avec la technologie adaptée, conçue pour aider les personnes en situation de handicap.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le procureur général du Canada, 2024.

ISSN 2818-0119 (en ligne)

No de catalogue J76-10E-PDF

Glossaire

BAFP	Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique
CAÉDIA	Centre pour l'avancement de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité
CFP	Commission de la fonction publique
CMA	Comité multidisciplinaire sur l'accessibilité
CNE	Conseil national des employés
CNESH	Conseil national des employés en situation de handicap
CSA	Centre de soutien à l'accessibilité
EDIA	Équité, diversité, inclusion et accessibilité
GT	Gestion des talents
Handicap	Aux termes de la Loi canadienne sur l'accessibilité , signifie une 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.
LCA	Loi canadienne sur l'accessibilité
Obstacle	Aux termes de la Loi canadienne sur l'accessibilité , signifie 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.
OPMA	Obligation de prendre des mesures d'adaptation
PAMA	Projet d'amélioration des mesures d'adaptation
SAFF	Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux
SNA	Semaine nationale de l'accessibilité
SPPC	Service des poursuites pénales du Canada
TI	Technologie de l'information

Emploi

Grâce à notre nouveau Centre de soutien à l'accessibilité (CSA), nous continuons de sensibiliser et de conscientiser les employés. Nous nous efforçons d'améliorer la rapidité et l'efficacité de notre approche, qui vise à fournir aux employés le soutien dont ils ont besoin pour réussir dans leur travail. Nous tentons de simplifier le processus lié à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (OPMA) pour toutes les parties impliquées. Pour y arriver, nous favorisons les discussions et travaillons de concert avec l'employé et le gestionnaire afin de trouver une solution acceptable pour tous.



À l'automne, nous avons obtenu l'approbation de la haute direction afin d'établir des engagements en matière de dotation et de rendement axés sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA) pour les gestionnaires subdélégués, dans le but de réduire nos écarts à l'échelle régionale et nationale. Le Centre pour l'avancement de l'ÉDIA (CAÉDIA) et la Direction des ressources humaines ont proposé que chaque bureau régional et direction s'engage à embaucher au moins une personne en situation de handicap (PSH) de l'extérieur de la fonction publique, pour soutenir la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#). À l'heure actuelle, les écarts les plus importants au SPPC, à l'échelle nationale, touchent le groupe des PSH. La Stratégie sur l'accessibilité vise l'embauche, dans l'ensemble des ministères, de 5 000 personnes en situation de handicap d'ici 2025, et notre organisation doit faire sa part en embauchant 39 de celles-ci.

Au cours de la dernière année, nous avons continué de déployer des efforts pour promouvoir et mettre en œuvre le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du Gouvernement du Canada, notamment durant nos discussions individuelles avec les employés et les gestionnaires. Dès que la version numérique du Passeport sera disponible, en 2025, nous collaborerons avec notre Conseil national des employés en situation de handicap (CNESH), dans le but de relancer l'outil, qui fera partie intégrante du processus de mesures d'adaptation.

Un nouveau numéro d'ordre interne a été créé pour nous aider à comptabiliser les dépenses liées à l'accessibilité et à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des PSH, dans l'ensemble des bureaux régionaux, puisque le CSA n'a pas son propre budget centralisé.

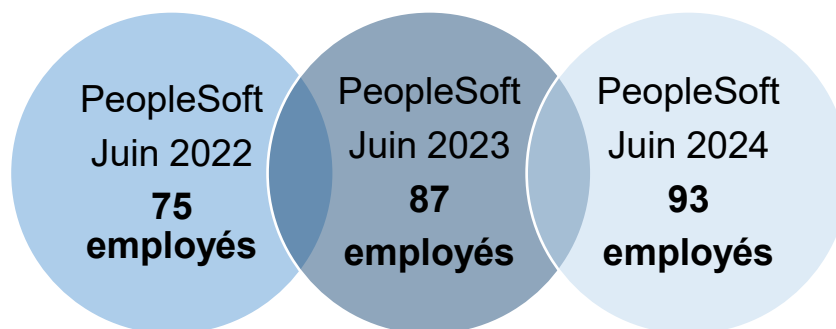
Nous continuons de collaborer et travailler avec des collègues de différents ministères afin de discuter de questions, d'échanger des pratiques exemplaires et des histoires de réussite et de faire naître des idées nouvelles et innovatrices. Ainsi, il semble que le SPPC soit l'une des seules organisations à offrir, dans le cadre d'un projet pilote, du coaching aux employés neurodivergents, qui ont besoin d'aide pour acquérir des compétences relatives au fonctionnement exécutif.

Nous diffusons les activités et les événements organisés par Infinité, le Réseau pour les fonctionnaires neurodivergents. L'un des codirigeants du CNESH, Joshua Hunt, a été élu comme représentant du Comité directeur pour la région du Nord.

Depuis le mois de mars 2024, nous sommes fiers de contribuer aux travaux du groupe consultatif du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation (PAMA), dirigé par Tina Namiesniowski, sous-ministre championne des employés fédéraux en situation de handicap. Les membres du groupe se réunissent régulièrement et commenceront à définir les domaines prioritaires afin de mettre à l'essai des solutions ou de concevoir des outils et des ressources pour la fonction publique fédérale.

Au cours de la dernière année, nous avons observé une légère augmentation du nombre de personnes qui déclarent volontairement leur appartenance au groupe des personnes en situation de handicap (PSH).

Mise à jour sur la déclaration volontaire au SPPC



Depuis le 1^{er} janvier 2024, le CSA a fourni des conseils et du soutien à 100 employés.

En date du 1^{er} janvier 2024, le SPPC a embauché 13 PSH. Cela comprend les embauches tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique. Depuis, cinq PSH ont quitté le SPPC.

Du 1^{er} janvier au 1^{er} octobre 2024, le taux de promotion des PSH a été de 5,88 %, comparativement à 0,3 % en 2023.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'équipe responsable de la dotation à la Direction des ressources humaines a traité 16 demandes de mesures d'adaptation reçues en cours de processus de nomination. Parmi les 16 demandes présentées, 15 d'entre elles ont été approuvées et une a été retirée par le candidat visé, lorsque celui-ci s'est rendu compte qu'il n'avait pas de barrière. Dans certains cas, l'équipe de la dotation a consulté le CSA ou le Centre de psychologie du personnel de la Commission de la

fonction publique afin de déterminer la meilleure façon de répondre aux besoins des candidats. Les recommandations proposées ont toujours été suivies.

Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2024

- Les PSH ont exprimé leur insatisfaction au sujet du temps d'attente trop long et du processus fastidieux de prise de mesures d'adaptation.
- Les PSH ont un niveau de peur et se sentent mal à l'aise de faire part de leurs préoccupations au sujet des obstacles qu'ils rencontrent.
- Il existe, au sein de l'organisation, une attitude selon laquelle une mesure d'adaptation est une faveur spéciale qui peut être accordée, refusée ou annulée à tout moment.
- Les PSH ne se voient pas offrir suffisamment de possibilités de perfectionnement, les empêchant ainsi d'être admissibles aux promotions.
- L'information communiquée au sujet des possibilités et des mécanismes de dotation et de gestion des talents est insuffisante.
- Les méthodes d'évaluation peuvent constituer des obstacles pour les PSH.
- Certains processus de dotation non annoncés peuvent restreindre les possibilités offertes aux PSH.

Principales mesures prises par les cadres supérieurs

- ✓ Financement de deux ressources à temps plein pour le CSA et d'une ressource occasionnelle de groupe et de niveau AS-01.
- ✓ Soutien offert au CNESH par l'entremise d'une allocation budgétaire de 6 500 \$ aux fins d'activités nationales.
- ✓ Communication de messages à tous les employés :
 - Lancement du nouveau CSA;
 - Deux messages au sujet du retour sur le lieu de travail, dont l'un qui comportait une section consacrée au CSA;
 - Un message du nouveau directeur des poursuites pénales, George Dolhai, mentionnant qu'il faut prévoir des adaptations accueillantes et fonctionnelles.
- ✓ Tenue d'une réunion spéciale avec le Conseil exécutif pour faire la promotion du CSA et discuter du modèle social du handicap.

Principales mesures prises par les RH

- ✓ Le nouveau « Formulaire d'attestation et de consentement du comité d'évaluation » facilite la collecte d'informations sur les facteurs de diversité, afin de former des comités d'évaluation diversifiés, et encourage les membres des comités à suivre le cours « COR120 », de l'École de la fonction publique du Canada.
- ✓ Les conseillers en dotation maîtrisent le « Guide relatif à l'évaluation de personnes en situation de handicap », ainsi que les autres ressources en matière d'évaluation équitable, et ils communiquent le contenu pertinent aux gestionnaires d'embauche, au besoin.
- ✓ Les principes de conception universelle ont commencé à être intégrés aux processus d'évaluation. Par exemple, les candidats se voient demander dans quelle langue officielle ils veulent être évalués, et l'évaluation leur est fournie dans la langue de leur choix, plutôt qu'en version bilingue, plus dense.
- ✓ Un nouveau guide, traitant de la façon de mener une discussion informelle, est en cours de rédaction, et comportera un examen des mesures d'adaptation.
- ✓ L'organisme LiveWorkPlay a été invité à présenter ses services aux spécialistes de la dotation et au CSA.
- ✓ Le guide actuel sur les choix de processus de dotation offre un maximum de souplesse aux gestionnaires d'embauche, qui peuvent choisir de recourir au processus le mieux adapté à leur situation. Nous nous attendons à ce que l'approbation des engagements en matière de diversité incite davantage les gestionnaires d'embauche à accroître la nomination et la promotion des PSH.
- ✓ Un cadre de gestion des talents (GT), traitant notamment de la planification de la relève, a été rédigé. Il a été présenté aux membres du CNESH dans le but de recueillir leurs commentaires avant de le finaliser.
- ✓ Le processus d'accueil et d'intégration des employés fait actuellement l'objet d'un examen exhaustif et proposera des pratiques et des mécanismes visant à soutenir les PSH.
- ✓ Les nouveaux documents d'accueil et d'intégration comporteront des renseignements et des ressources sur l'accessibilité. Ils seront disponibles en médias substituts au cours des prochains mois.
- ✓ La nouvelle conception du Programme de perfectionnement des procureurs fédéraux tient compte d'approches pédagogiques, fondées sur l'accessibilité et le langage clair. Des solutions d'apprentissage diversifiées seront offertes aux apprenants.
- ✓ Les lettres d'offre comportent désormais de l'information sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et sur le rôle du CSA.

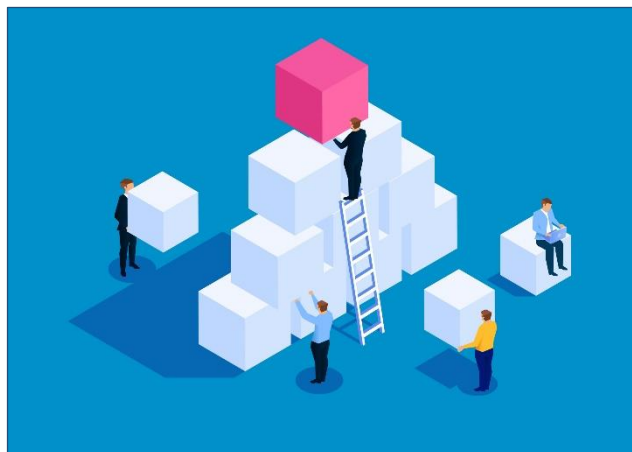
Principales mesures prises par le CSA et le CNESH

- ✓ Mise en œuvre du nouveau CSA afin de soutenir les employés en situation de handicap ou ayant une blessure ou une maladie, ainsi que leurs superviseurs et gestionnaires. Le CSA ne fait pas partie de la Direction des RH.
- ✓ Finalisation de normes de service pour le nouveau CSA.
- ✓ Projet-pilote avec deux coachs spécialisés chargés d'aider les employés neurodivergents, qui ont besoin d'aide en matière de fonctionnement exécutif.
- ✓ Collaboration avec le Groupe des communications pour créer une nouvelle page intranet, consacrée au CSA.
- ✓ Élaboration et publication de différentes ressources pour les employés sur la nouvelle page intranet du CSA.
- ✓ Publication d'articles dans le bulletin interne *Dans les coulisses du SPPC* :
 - Présentation du nouveau Centre de soutien à l'accessibilité;
 - « La justice en Ontario est-elle vraiment aveugle? », qui décrit les expériences d'un procureur aveugle, du bureau régional de l'Ontario;
 - « Parlons d'accessibilité : Vaincre les barrières », pour mieux faire connaître le travail du Bureau de la dirigeante principale de l'accessibilité, en présentant une série d'histoires et de conversations sur ce que signifie réellement l'accessibilité;
 - Dispositions particulières pour les employés en situation de handicap ou ayant une blessure ou une maladie qui doivent voyager dans le cadre de leur travail.
- ✓ Envoi d'une communication rédigée par un avocat sénior présentant un traumatisme cérébral, à l'occasion du Mois de la sensibilisation aux lésions cérébrales.
- ✓ Envoi d'une communication rédigée par l'un des codirigeants du CNESH, dans laquelle celui-ci décrit son expérience vécue, à l'occasion de la Journée de sensibilisation au cancer du cerveau.
- ✓ Envoi de communications quotidiennes afin d'accroître la sensibilisation pendant la Semaine nationale de l'accessibilité (SNA) 2024.
- ✓ Organisation d'une activité spéciale en direct avec Tara Beaton, spécialiste de l'accessibilité et de la neurodiversité en milieu de travail, sur les communications neurodivergentes, le rendement et la santé mentale au travail.

- ✓ Organisation d'une activité spéciale en direct lors de la SNA 2024 avec Rebecca Gewurtz, professeure agrégée de l'École des sciences de la réadaptation de l'Université McMaster, sur « les contributions prometteuses de l'ergothérapie à la création de lieux de travail inclusifs et au soutien de l'accessibilité en milieu de travail ».
- ✓ Organisation d'une activité spéciale à l'occasion de la Journée internationale des personnes en situation de handicap, pour mieux faire connaître les employés malentendants et/ou ayant des troubles de la parole et expliquer les comportements attendus des alliés.
- ✓ Offre de trois séances de formation aux superviseurs et aux gestionnaires au sujet du nouveau CSA. Au total, 132 superviseurs et gestionnaires ont participé aux séances.

Environnement bâti

Les responsables de la Gestion des immeubles et des installations (GII) ont réalisé des évaluations et se sont assurés de collaborer avec les membres du CNESH et les gestionnaires des bureaux régionaux, dans la mesure du possible. Même si le CSA n'a toujours pas reçu les rapports d'évaluation finaux, l'on nous a signalé que certains meubles de bureau sont trop encombrants et qu'il est donc difficile pour les employés de circuler dans certains espaces plus restreints. Les évaluations effectuées ont également mis en lumière le fait que certains bureaux ont remplacé du mobilier sans d'abord consulter la GII. Par conséquent, certains espaces ne sont pas entièrement accessibles. La situation sera rectifiée au fil du temps.



À la réception des rapports d'évaluation finaux, nous élaborerons un plan opérationnel et mettrons l'accent sur les priorités, au cours des prochaines années. Nous envisagerons la possibilité d'aménager des salles de mieux-être polyvalentes dans chaque bureau, pour que les personnes surstimulées puissent se retirer afin de se reposer ou réfléchir en silence. Les salles polyvalentes pourraient également servir aux personnes qui ont besoin de quelques minutes pour méditer ou effectuer des exercices de respiration. Elles pourraient aussi être utilisées comme salles de prière multiconfessionnelles, afin de favoriser l'inclusion religieuse.

Il est important de noter que, à ce jour, nous n'assurons pas le suivi des demandes de mesures d'adaptation acheminées directement à la GII. Nous nous efforçons plutôt de collaborer avec la GII pour faciliter et mettre en œuvre diverses demandes de mesures d'adaptation. Le plus souvent, ces demandes visent l'achat de bureaux à hauteur ajustable, de chaises ergonomiques ou d'équipement ergonomique pour le télétravail ainsi que l'attribution de bureaux ou de postes de travail (de façon temporaire ou permanente).

Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2024

- Pour les employés rencontrant des difficultés avec l'environnement bâti, il faut considérer offrir des régimes de travail flexibles au cas par cas.
- Les salles de conférence ne sont pas entièrement accessibles.
- Certaines aires communes ne sont pas entièrement accessibles.

Principales mesures prises par la GII

- ✓ Des évaluations en personne ont été effectuées dans les bureaux suivants :
 - Colombie-Britannique : Vancouver et Surrey
 - Manitoba : Winnipeg
 - Alberta : Calgary et Edmonton
 - Ontario : Kitchener, Brampton et Toronto
 - Ontario : Ottawa (administration centrale et bureau de la région de la capitale nationale)
- ✓ Collaboration avec le Comité multidisciplinaire sur l'accessibilité (CMA) en vue de prendre une mesure d'adaptation informelle à l'égard d'un employé qui a un chien d'assistance.
- ✓ Commande de bureaux à hauteur ajustable pour les employés du bureau de Winnipeg. L'installation aura lieu avant le 31 mars 2025.
- ✓ Aide apportée à certaines équipes/sections, à l'administration centrale, pour la commande des bureaux à hauteur ajustable pour les employés en septembre 2024.
- ✓ Réparation de l'éclairage dans l'une des salles de conférence, à l'administration centrale, et installation d'un variateur de lumière.
- ✓ Supervision de l'installation de deux ouvre-portes automatiques au bureau de Whitehorse.
- ✓ Gestion d'un problème de sensibilité aux odeurs au bureau régional de l'Ontario, en collaboration avec le propriétaire.
- ✓ Préparation d'une communication au sujet du retour sur le lieu de travail pour l'administration centrale, afin d'inviter les gestionnaires à prévoir des fonds dans leur budget d'approvisionnement à l'achat de casques d'écoute pour les employés et pour signaler l'aménagement d'une nouvelle zone de tranquillité, destinée à ceux qui ont besoin de se concentrer.
- ✓ Publication, sur intranet, des plans d'évacuation accessibles de tous les bureaux.
- ✓ Déploiement, dans 12 bureaux, d'un nouveau système d'envoi d'avis de masse sur le nuage informatique, pour permettre la communication d'avis en temps réel aux employés, par divers moyens (messagerie texte, courriel, téléphone personnel), en cas d'urgence.
- ✓ Rédaction de listes des agents de secours d'étage est en cours pour tous les bureaux. Les listes seront publiées sur intranet.

- ✓ Supervision de la rénovation de l'un de nos immeubles, en Colombie-Britannique, y compris l'installation de nouveau mobilier pour assurer l'accessibilité.

Principales mesures prises par le CSA

- ✓ Examen du langage utilisé dans les communications envoyées à tous les employés de la part des Services de sécurité du SPPC afin d'assurer l'inclusion.
- ✓ Organisation de réunions régulières avec le gestionnaire de la GII et le gestionnaire des Services de sécurité pour assurer le suivi de différentes demandes et assurer une intervention rapide.
- ✓ Mise à jour et communication des Lignes directrices à l'intention des superviseurs et des gestionnaires sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, conformément à l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail.
- ✓ Tenue de rencontres avec les gestionnaires pour leur faire connaître le modèle social du handicap et la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#).

Technologies de l'information et des communications

Nous continuons de collaborer avec le directeur de la TI dans le but de trouver des solutions de rechange concrètes en réponse aux demandes de mesures d'adaptation.

Le renforcement de l'expertise interne et l'allocation de ressources suffisantes au pilier des technologies de l'information et des communications demeureront une priorité.



Au cours de la dernière année, nous avons participé à douze séances d'information avec l'équipe du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada. Un nombre semblable de consultations ont eu lieu en 2023. Nous continuons de faire la promotion des séances de formation offertes par le Programme d'AATIA.

En plus d'avoir accès à un nouveau site intranet accessible et convivial, les employés peuvent désormais utiliser la nouvelle icône d'accessibilité, installée sur leur ordinateur de bureau. En cliquant sur l'icône, les employés, les superviseurs et les gestionnaires peuvent accéder à des ressources pour faciliter leurs démarches d'accessibilité. En utilisant l'icône, les employés peuvent également communiquer facilement avec le CSA et signaler un obstacle en milieu de travail de manière confidentielle au moyen du mécanisme de rétroaction, dont nous faisons régulièrement la promotion dans différentes communications par courriels.

Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2024

- Absence de suivi au niveau de la rétroaction des utilisateurs sur les problèmes d'accessibilité.
- Manque de connaissances au sujet des services et des mesures d'adaptation disponibles.
- Difficultés liées à l'utilisation de certains types de matériel.
- Pour certains, les tablettes électroniques sont trop petites et ne conviennent pas à une utilisation au tribunal ou pour travailler lors de déplacements.

Principales mesures prises par la TI

- ✓ Mise à jour de la politique de la TI sur le remplacement des portables. Les employés peuvent désormais choisir l'outil qui répond le mieux à leurs besoins (tablette ou portable) et ils n'ont pas à justifier leur décision.
- ✓ Mise à jour des documents d'accueil et d'intégration de la TI pour inclure une mention du CSA.
- ✓ Augmentation de la collaboration avec le CSA en vue du déploiement de nouveaux outils, recommandés par le Programme d'AATIA ou demandés par les employés.
- ✓ Rédaction et diffusion de nouvelles lignes directrices internes sur l'utilisation des appareils Bluetooth.

Principales mesures prises par le CSA

- ✓ Amélioration du suivi des demandes reçues par l'intermédiaire du formulaire de rétroaction confidentielle, de l'adresse de courriel générique ou du numéro sans frais.
- ✓ Mise en œuvre d'un nouveau site SharePoint, destiné à l'échange de renseignements au sein du CSA.
- ✓ Facilitation du déploiement d'une nouvelle icône sur les ordinateurs de bureau afin de simplifier la communication avec le CSA et encourager le signalement des obstacles.
- ✓ Participation à la création d'une nouvelle page intranet, comportant des renseignements et des ressources à l'intention des employés et des gestionnaires.

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

Ce pilier continue de connaître d'importantes améliorations. Le Groupe des communications est à développer son expertise relative à la création et à la publication de documents et de pages Web accessibles, ainsi qu'à l'utilisation d'un langage clair. Parmi les faits saillants de la dernière année, il convient de mentionner une collaboration accrue pour la conception et la publication d'une nouvelle section consacrée au CSA, sur intranet, comprenant diverses ressources pour les gestionnaires et les employés, et la création et le lancement d'une nouvelle icône du CSA qui permet un accès rapide à tous les employés vers la page de ressources du CSA.



Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2024

- Amélioration de l'accessibilité des communications, en particulier pour les employés qui utilisent des logiciels de lecture à voix haute.
- Augmentation de l'utilisation du langage clair dans les communications.

Principales mesures prises par le Groupe des communications

- ✓ Préparation du Rapport annuel 2023-2024 en utilisant un langage clair. Nous avons progressé pour simplifier le langage utilisé qui est généralement plus complexe.
- ✓ Publication des documents suivants en format accessible et en langage clair :
 - Le bulletin *Dans les coulisses du SPPC*, les annonces et les autres produits de communication internes;
 - Les communiqués et les réponses aux journalistes.
- ✓ Rédaction en langage clair des réponses aux demandes de renseignements reçues dans la boîte de courriel du SPPC.

- ✓ Prise de mesures pour s'assurer que les produits publiés sur le site Web externe et les réseaux sociaux du SPPC sont rédigés en langage clair.
 - La page [Votre carrière](#) a été mise à jour pour en améliorer la navigation.
- ✓ Publication, sur le site Web externe du SPPC, d'un graphique accessible et en langage clair pour expliquer le rôle des « [Procureurs œuvrant au sein du système fédéral de justice pénale du Canada](#) ».
- ✓ Formulation de conseils et recommandations au sujet de l'accessibilité du Web, à l'intention des sections et des services internes du SPPC, y compris les Finances et les acquisitions, les Services ministériels, les Affaires parlementaires, l'Audit interne et l'évaluation.
- ✓ Mise à jour et publication d'une fiche-conseils en format accessible, afin d'aider les employés qui préparent des articles pour le bulletin interne *Dans les coulisses du SPPC*.
- ✓ Mise à jour et publication d'une fiche-conseils en format accessible afin d'aider les employés à comprendre comment nous préparons les messages qui sont publiés dans les médias sociaux.
- ✓ Élaboration et publication des outils suivants en format accessible :
 - Fiche-conseils sur l'accessibilité du contenu Web : Choses à faire et à ne pas faire;
 - Liste de vérification de l'accessibilité du Web.
- ✓ Support donné pour la publication, à l'échelle nationale, d'une annonce traitant de sujets liés à l'accessibilité de la part du Bureau du directeur des poursuites pénales :
 - « Mise à jour sur la création d'un milieu de travail plus accessible ».
- ✓ Publication de six articles dans le bulletin interne de l'organisation pour accroître la sensibilisation à l'égard de différents sujets liés à l'accessibilité :
 - « Parlons d'accessibilité : Vaincre les barrières »;
 - « Présentation du nouveau Centre de soutien à l'accessibilité »;
 - « La Direction des finances et des acquisitions s'engage en faveur d'un milieu de travail inclusif »;
 - « La justice en Ontario est-elle vraiment aveugle? Mon expérience en tant que procureur non voyant en Ontario »;
 - « Quelle aide le Centre de soutien à l'accessibilité peut-il apporter aux employés en situation de handicap, une blessure ou une maladie, ainsi qu'à leurs gestionnaires? »;

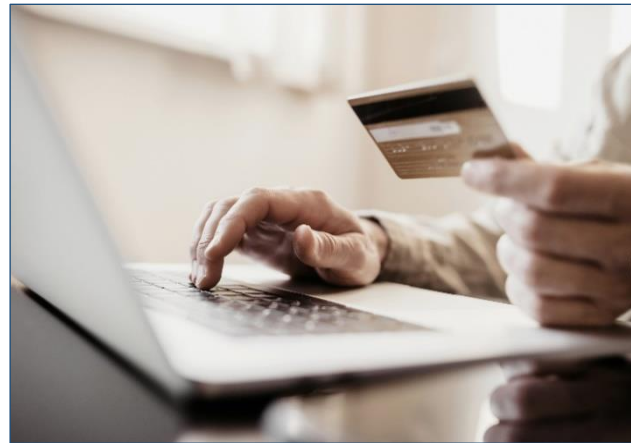
- « Dispositions particulières pour les employés en situation de handicap, ayant une blessure ou une maladie, qui doivent voyager dans le cadre de leur travail ».
- ✓ Amélioration du moteur de recherche de l'intranet du SPPC, afin que les employés puissent facilement repérer l'information dont ils ont besoin.
- ✓ Utilisation d'un langage clair dans les lettres acheminées à l'externe par le Programme national de recouvrement des amendes et les équipes responsables du recrutement aux Ressources humaines.

Principales mesures prises par le CSA et le CNESH

- ✓ Préparation et diffusion de communications quotidiennes nationales pour souligner la Semaine nationale de l'accessibilité 2024.
- ✓ Pour les activités nationales, continue d'offrir la possibilité aux employés de demander des mesures d'adaptation, notamment l'interprétation en langue des signes américaine et l'interprétation en langue des signes québécoise, par l'intermédiaire d'un sondage confidentiel.
- ✓ Publication d'une nouvelle chronique mensuelle dans le bulletin interne du SPPC intitulée 'Accent sur l'accessibilité', pour informer, sensibiliser et accroître la connaissance des types d'obstacles que rencontrent les PSH et de la nature et de l'incidence de divers handicaps.
- ✓ Élaboration et publication d'un calendrier détaillé de journées commémoratives.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Nous avons accru notre collaboration avec les experts en approvisionnement pour mieux soutenir les employés en situation de handicap ou ayant une blessure ou une maladie. Toutefois, des changements importants ont eu lieu au sein de cette petite équipe. Ces changements ont eu une incidence sur les progrès réalisés à l'égard de l'acquisition de biens, de services et d'installations. Notre organisation continue de participer à la communauté de pratique des agents de changement pour l'approvisionnement accessible. Au cours des prochains mois, nous espérons être en mesure de mieux définir la voie à suivre pour simplifier le processus d'approvisionnement quant à la mise en œuvre de contrats auprès des fournisseurs de services responsables d'assister les employés du SPPC (p. ex., les ergothérapeutes et les coachs spécialisés en neurodiversité).



Obstacle à l'égard duquel des mesures ont été prises en 2024

- Les chargés de projet ou les responsables techniques n'ont ni la formation ni les ressources nécessaires pour comprendre comment intégrer l'accessibilité aux conversations sur l'approvisionnement.

Principales mesures prises par les responsables de l'approvisionnement

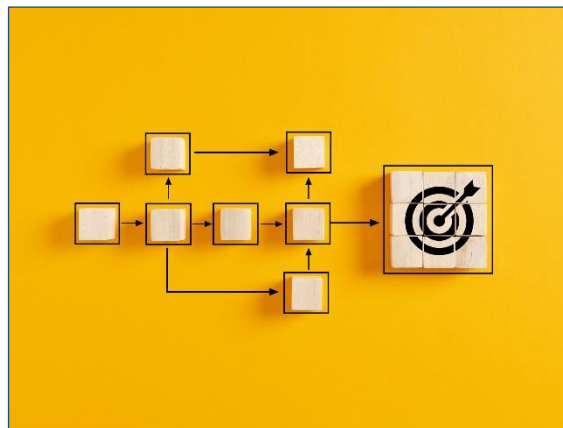
- ✓ Envoi de conseils pratiques aux clients internes pour accélérer et simplifier le processus d'approvisionnement.
- ✓ La version finale du formulaire d'accessibilité, qui remplacera officiellement le formulaire standard « Justification – Accessibilité » de Services publics et Approvisionnement Canada, sera publiée une fois que la nouvelle dirigeante principale des acquisitions l'aura examiné et qu'il aura été déterminé que le format proposé est entièrement accessible.

En cours d'élaboration

- Les membres de l'équipe responsable de l'approvisionnement participeront à la formation d'introduction sur la façon de prendre en considération et d'intégrer l'accessibilité au processus d'approvisionnement, offerte par le Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible de Services publics et Approvisionnement Canada et le Programme d'AATIA de Services partagés Canada.

Conception et prestation de programmes et de services

Dans le cadre du premier Plan d'accessibilité, nous avons cerné des problématiques au niveau de l'accessibilité liées au Programme national de recouvrement des amendes (PNRA), qui offre un service aux Canadiens. Une nouvelle solution de paiement en ligne, conçue aux fins du recouvrement des amendes fédérales, a été lancée en 2023. Quatre employés en situation de handicap ont eu l'occasion d'examiner et de mettre à



l'essai le portail avant que celui-ci ne soit rendu accessible au public. Un seul obstacle a été soulevé, et des travaux sont en cours en vue de l'éliminer.

Obstacle à l'égard duquel des mesures ont été prises en 2024

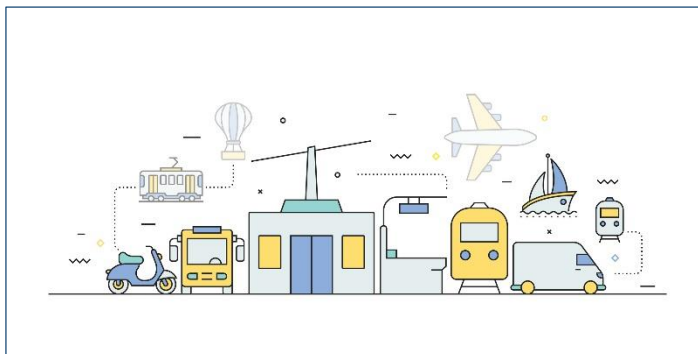
- Un employé ayant une déficience visuelle qui utilise un lecteur d'écran a eu de la difficulté à naviguer sur le nouveau portail du PNRA.

Principales mesures prises par la TI

- ✓ Collaboration avec le Groupe des communications pour veiller à ce que les pages de renseignements respectent les normes d'accessibilité.
- ✓ L'équipe des Solutions d'affaires a mis en œuvre de nombreux changements pour améliorer la fonctionnalité globale et l'expérience des utilisateurs de l'application Web. Cependant, des efforts particuliers n'ont pas été déployés pour corriger les problèmes de comptabilité avec les applications de lecteur d'écran, comme le logiciel 'Job Access with Speech' (JAWS). Puisque le portail a fait l'objet d'un bon nombre de changements, il faudra réaliser de nouveaux essais afin de déterminer l'état actuel du problème d'utilisation avec les lecteurs d'écran.
- ✓ L'équipe des Solutions d'affaires travaille avec le Programme d'AATIA pour obtenir des conseils et de l'aide à cet égard et afin de savoir comment mettre en place des processus de mise à l'essai et de vérification des applications Web afin d'assurer qu'elles fonctionnent bien avec les applications de lecteur d'écran.

Transport

Les procureurs, les parajuristes et les coordonnateurs des témoins de la Couronne utilisent différents moyens de transport pour aller au tribunal, travailler avec les organismes d'enquête et aller à la rencontre des témoins et des partenaires dans différents endroits du pays.



Les employés des régions et de l'administration centrale doivent se déplacer pour participer à différentes formations, réaliser des vérifications et prendre part à des activités spéciales.

Obstacles à l'égard desquels des mesures ont été prises en 2024

- Les employés qui doivent pouvoir accéder rapidement à une salle de toilette en raison d'une condition médicale peuvent se sentir vulnérables lorsqu'ils doivent se rendre en région éloignée.
- Le fait de devoir utiliser un véhicule de location, plutôt que d'être autorisé à faire l'usage d'un véhicule personnel, peut entraîner des difficultés pour les employés neurodivergents.
- Les gestionnaires peuvent autoriser l'utilisation de taxis pour les employés ayant un horaire de travail hybride et devant se déplacer entre la maison et le bureau ou le palais de justice, à la suite d'une blessure.

Principales mesures prises par le CSA

- ✓ Consultation avec des collaborateurs internes et discussion de différentes situations où les employés peuvent avoir besoin de mesures d'adaptation en déplacement.
- ✓ Préparation d'un article qui a été publié en novembre 2024 dans le bulletin interne du SPPC. Dans l'article, on demandait aux superviseurs et aux gestionnaires d'offrir aux employés la possibilité de demander des mesures d'adaptation dans le cadre de déplacements professionnels, de faire preuve de souplesse au moment d'évaluer chaque demande et de garder à l'esprit le modèle social du handicap. L'article énonce le rôle du CSA, qui consiste à être disponible pour fournir des conseils d'expert sur l'OPMA pour les PSH.

Consultations

Des réunions ont été organisées mensuellement avec le CNESH au cours de la dernière année, sauf pour les mois de juillet et août.

Le CNESH est composé de 19 employés de partout au pays. Les membres sont issus de différents groupes professionnels, et un grand nombre de handicaps y sont représentés. Au cours de la dernière année, le CNESH a élaboré un agenda quotidien à l'occasion de la SNA 2024 et préparé plusieurs communications et activités pour informer les employés et instaurer une culture d'appartenance.

Des réunions régulières ont été organisées entre les codirigeants du CNESH et la dirigeante de l'accessibilité afin de communiquer des mises à jour et de l'information sur une multitude de sujets.

Une consultation virtuelle spéciale a eu lieu le 16 octobre 2024 avec le CNESH. Une ébauche du présent rapport a été communiquée avant la consultation, et les membres ont été invités à formuler des commentaires, qui ont été intégrés directement au rapport.

La dirigeante de l'accessibilité organise régulièrement des réunions avec des collaborateurs internes pour discuter des diverses questions soulevées au cours des réunions avec les employés. Par conséquent, plusieurs gestionnaires et directeurs ont contribué à la préparation du Rapport d'étape 2024.

Les membres du Comité multidisciplinaire sur l'accessibilité se sont réunis à plusieurs occasions au cours de la dernière année. Ce comité est présidé par la dirigeante de l'accessibilité et est composé de différents partenaires internes qui fournissent leur expertise sur des questions complexes en matière d'accessibilité.

Une consultation à l'échelle nationale sera organisée au printemps 2025.

Rétroaction

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le CSA :

- N'a reçu aucun commentaire sur :
 - La façon dont le SPPC met en œuvre son plan d'accessibilité;
 - Les obstacles auxquels font face les personnes qui doivent faire affaire avec notre organisation.
- A reçu un commentaire positif présenté de façon confidentielle par un employé neurodivergent qui a fait part de son expérience avec notre organisation.
- A fourni des conseils et du soutien à 100 employés.
 - Cinq employés neurodivergents se sont vu offrir du coaching dans le cadre d'un projet pilote.
 - Dix employés ont eu l'occasion de consulter un ergothérapeute.
- Les employés ont communiqué avec le CSA par téléphone (2), par courriel (97) ou de manière confidentielle, au moyen du formulaire de rétroaction sur l'accessibilité (1). Les échanges ont fait l'objet d'un suivi au mieux de notre capacité.
- À la suite de discussions avec des employés, qui ont fait part d'obstacles qu'ils rencontraient dans leur travail et au sein de la culture de bureau, nous avons travaillé en coopération avec des collaborateurs internes pour éliminer les obstacles cernés et répondre aux besoins des employés.
- Les conversations privées que nous avons eues avec les PSH ont permis de recueillir de l'information utile sur la culture de bureau. Au cours de la dernière année, nous avons adapté toutes les communications et activités de formation pour répondre aux préoccupations soulevées par les PSH.
- La rétroaction a été rendue anonyme et intégrée aux discussions organisées avec les collaborateurs internes au moment de planifier des activités axées sur l'élimination et la prévention d'obstacles systémiques cernés pour chaque pilier du Plan d'accessibilité.

Conclusion

Grâce au nouveau CSA, nous sommes maintenant en mesure d'offrir des services complets, relationnels, holistiques et axés sur la personne, aux employés et aux gestionnaires, conformément à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des employés en situation de handicap, ayant une blessure ou une maladie.

Nous avons constaté une hausse importante du nombre d'employés et de gestionnaires qui communiquent avec le CSA pour discuter de situations particulières ou obtenir des conseils d'expert. La pertinence du nouveau centre d'expertise est évidente. Même si le CSA a été créé en 2024, des conseils informels sont offerts aux employés et aux gestionnaires depuis 2021.

Année civile	Nombre de demandes
2021	10
2022	22
2023	69
2024 – jusqu'au 30 novembre	100

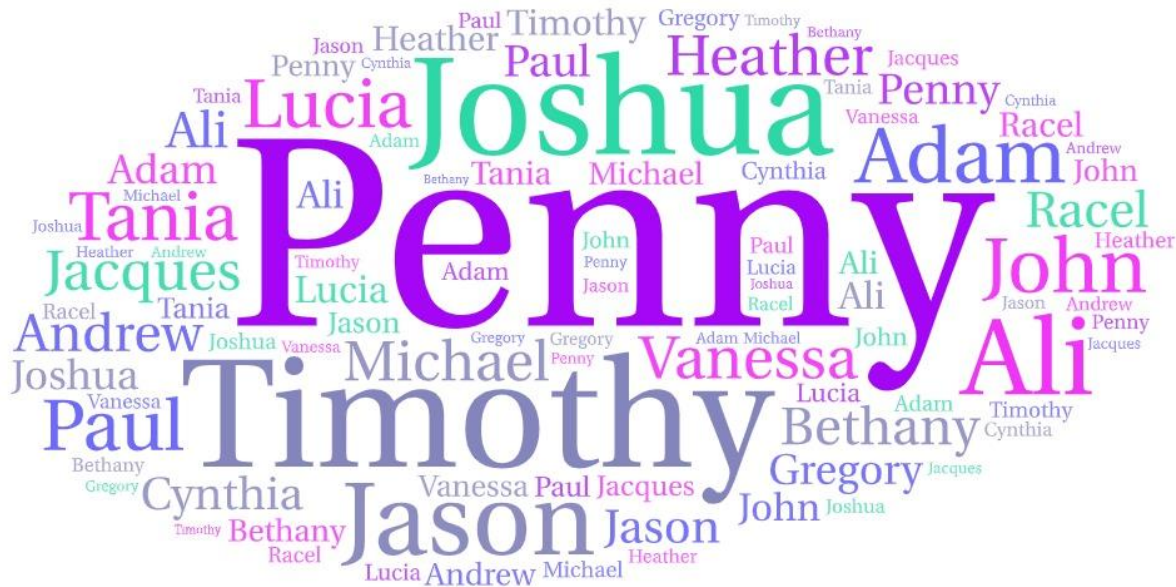
Je suis convaincue que le travail en cours au sein de notre organisation constitue une étape importante vers l'accessibilité et une inclusion durable, mesurable et transformatrice pour tous les employés, en vue de la création d'une fonction publique exempte d'obstacles d'ici 2040, en conformité avec la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).

Je tiens à remercier Marie-Michèle Meloche, haute fonctionnaire désignée responsable de l'ÉEDI au SPPC, pour son dévouement, son empathie et son authenticité. Ses efforts extraordinaires dans l'intérêt de la promotion de l'accessibilité et son soutien continu pour la création et la mise en œuvre du CSA nous ont permis de constater des progrès réels et concrets au sein de notre organisation au cours des trois dernières années.

Je remercie sincèrement l'ancienne directrice des poursuites pénales, Kathleen Roussel, de son appui et de son dévouement continu à l'accessibilité, ainsi qu'aux questions liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Je remercie également George Dolhai, directeur des poursuites pénales, et David Antonyshyn, directeur adjoint des poursuites pénales, de nous avoir récemment permis de participer à une discussion honnête sur l'application d'un modèle social du handicap avec le Conseil exécutif.

Enfin, je souhaite remercier les codirigeants du CNESH, Joshua Hunt, Penny-Laine Narlock et Timothy McLaughlin, pour leur travail et leur dévouement. Je remercie également les membres du CNESH qui agissent à titre d'ambassadeurs de l'accessibilité au sein de leurs régions et directions.

Notre Conseil national des employés en situation de handicap



Au cours de la prochaine année, nous souhaitons élaborer une nouvelle politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail, mettre à jour la politique actuelle sur la gestion de l'incapacité et mieux définir l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du Gouvernement du Canada, afin de continuer à réduire les délais de traitement des demandes de mesures d'adaptation pour les employés en situation de handicap, ayant une blessure ou une maladie.

Nous allons continuer de renforcer notre confiance et notre sensibilisation à l'égard de l'accessibilité et de soutenir le principe du « rien sans nous », conformément à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#). Les employés demeureront au centre du processus de mesures d'adaptation, puisque nous visons l'application d'un modèle social du handicap, d'une manière plus globale, relationnelle et axée sur la personne.

Nous nous efforcerons d'améliorer l'accessibilité en assurant la coordination des services internes par l'intermédiaire du Comité multidisciplinaire sur l'accessibilité, en réunissant nos experts pour travailler de façon proactive avec le CSA dans le but de cerner les obstacles et de concevoir des solutions.

Nous sommes impatients de lancer notre deuxième sondage national sur l'accessibilité au printemps 2025, qui nous permettra de recueillir les données et les informations nécessaires à la préparation de notre deuxième plan d'accessibilité.