



Department of Finance
Canada

Ministère des Finances
Canada

Plan d'action sur l'accessibilité du ministère des Finances Canada 2026-2029

Canada

©Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par
la vice-première ministre et ministre des Finances, 2025
Tous droits réservés

Toute demande de permission pour reproduire ce document
en tout ou en partie doit être adressée au Ministère des Finances Canada.

This publication is also available in English.

No de cat. : F12-12F-PDF

ISSN : 2817-1942

Table des matières

Message du sous-ministre et de la sous-ministre déléguée.....	2
Le ministère des Finances en bref.....	3
Généralités.....	3
Nous joindre.....	3
Résumé.....	4
Déclaration sur l'accessibilité.....	4
Initiatives en vigueur.....	5
Plan d'action détaillé – Piliers de l'accessibilité	7
Emploi.....	7
Environnement bâti.....	9
Technologies de l'information et des communications.....	10
Communications (autres que les TIC)	11
Approvisionnement en biens et services.....	13
Évolution de la culture vers l'inclusion des personnes en situation de handicap.....	14
Conception et prestation des programmes et des services.....	16
Transport	17
Consultations.....	18
Commentaires.....	20
Glossaire	21

Message du sous-ministre et de la sous-ministre déléguée

Au ministère des Finances Canada, nous sommes profondément engagés à faire progresser l'accessibilité et l'inclusion dans l'ensemble de nos activités. Le présent plan actualisé, qui s'appuie sur les fondements de notre premier Plan d'action sur l'accessibilité, témoigne de nos efforts soutenus pour repérer, éliminer et prévenir les obstacles afin que chaque membre du personnel puisse contribuer pleinement au mandat de notre ministère, en plus de s'épanouir au sein de celui-ci.

Depuis la publication de notre premier plan, qui couvrait la période de 2023 à 2025, nous avons réalisé des progrès importants dans plusieurs domaines. Nous avons mis en place un modèle de gouvernance comprenant la désignation de leaders responsables de chacun des piliers de l'accessibilité, ce qui permet d'assurer la responsabilisation au sein du ministère.

En particulier, nous éprouvons une grande fierté à l'égard du lancement du Centre d'expertise sur l'accessibilité du ministère des Finances, une étape importante dans l'avancement de l'accessibilité à Finances Canada. En s'appuyant sur des pratiques exemplaires fondées sur des données probantes, le Centre d'expertise aide le personnel, dont les gestionnaires, à mieux comprendre leurs responsabilités et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation efficaces. Grâce à cette initiative, nous avons élargi les possibilités de formation et de perfectionnement professionnel en matière d'accessibilité et renforcé notre capacité à produire des documents et des ressources accessibles. Le Centre d'expertise nous rappelle que les progrès durables reposent sur l'écoute, l'adaptation et la collaboration afin que chaque personne puisse participer pleinement et s'épanouir.

Nous avons également organisé diverses activités de sensibilisation dans le cadre d'événements et d'étapes importantes, notamment la Semaine nationale de l'accessibilité et la Journée internationale des personnes handicapées, tout en renforçant la collaboration par l'intermédiaire du Réseau conjoint de l'accessibilité du ministère des Finances et du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Le présent plan actualisé définit nos prochaines étapes pour soutenir la concrétisation de la vision du gouvernement du Canada de bâtir la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive au monde. Il décrit comment nous continuerons d'intégrer l'accessibilité dans tous les aspects de notre travail, que ce soit dans nos environnements physiques et numériques ou dans la conception de nos politiques, programmes et services.

Nous tirons une grande fierté des progrès réalisés par notre ministère, bien que nous reconnaissons qu'il reste du travail à accomplir. Ensemble, grâce à un leadership exercé à tous les niveaux et à la participation continue de l'ensemble du personnel, nous continuerons à promouvoir l'excellence et un rendement élevé en créant un milieu de travail accessible, inclusif et respectueux, où chaque personne se sent valorisée, soutenue et capable d'atteindre son plein potentiel.

Chris Forbes

Sous-ministre

Alison O'Leary

Sous-ministre déléguée

Le ministère des Finances en bref

Au 31 mars 2025, le ministère des Finances Canada comptait 921 membres du personnel en poste.
Le ministère :

- est responsable de la gestion globale de l'économie canadienne;
- aide le gouvernement du Canada à élaborer et à mettre en œuvre des politiques et des programmes solides et durables sur les plans économique, budgétaire, fiscal et social, et en matière de sécurité et dans les secteurs financier et international, et qui tiennent compte des valeurs canadiennes;
- veille à ce que le gouvernement fédéral bénéficie de conseils de grande qualité.

En s'acquittant de ses obligations en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA), le ministère peut mettre en œuvre des changements significatifs et atteindre les résultats stratégiques qu'il a prévus.

Généralités

Nous joindre

La présente section explique comment fournir des commentaires sur le plan, demander des médias substituts du plan et joindre la directrice, Culture et programmes de RH.

Personne-ressource pour la rétroaction

La directrice, Culture et programmes de RH est la personne désignée pour recevoir les commentaires relatifs à l'accessibilité et, au besoin, pour assurer la coordination avec les spécialistes en la matière responsables de chacun des sept domaines prioritaires afin de satisfaire aux nouvelles obligations prévues par la LCA.

Voici les coordonnées de la directrice, Culture et programmes de RH du ministère des Finances à qui vous devez, le cas échéant, transmettre vos commentaires :

Octavia James, directrice, Culture et programmes de RH

Adresse de courriel : accessibility.accessibilite@fin.gc.ca

Numéro de téléphone : 1-833-712-2292, ATS : 613-369-3230

Adresse postale : 90, rue Elgin, bureau 10-075, Ottawa (Ontario) K1P 0C6

Tous les commentaires relatifs à l'accessibilité reçus feront l'objet d'un accusé de réception par le même moyen que celui utilisé pour leur transmission, sauf lorsque les commentaires sont fournis de façon anonyme.

Le présent plan est un document évolutif. Il sera mis à jour régulièrement afin de tenir compte des faits nouveaux et des commentaires reçus.

Médias substituts

Le ministère des Finances Canada fournira aux personnes qui en feront la demande toute information liée à son Plan sur l'accessibilité et à son processus de rétroaction dans des médias substituts, notamment en version imprimée, en gros caractères, en braille, en format audio (en français et en anglais) ou en format électronique compatible avec les technologies d'adaptation utilisées par les personnes en situation de handicap.

Voici les coordonnées de la directrice, Culture et programmes de RH à qui vous pouvez adresser vos demandes de médias substitués :

Octavia James, directrice, Culture et programmes de RH

Adresse de courriel : accessibility.accessibilite@fin.gc.ca

Numéro de téléphone : 1-833-712-2292, ATS : 613-369-3230

Adresse postale : 90, rue Elgin, bureau 10-075, Ottawa (Ontario) K1A 0E1

Processus de rétroaction du ministère

Un processus de rétroaction a été mis en place au sein du ministère des Finances. Toute personne peut transmettre des commentaires relatifs à l'accessibilité et au Plan d'action sur l'accessibilité en communiquant avec la directrice, Culture et programmes de RH par courriel, par téléphone ou par la poste. Les commentaires peuvent être fournis accompagnés de coordonnées ou de façon anonyme. Un accusé de réception et une réponse seront fournis seulement s'il y a des coordonnées.

L'accusé de réception des commentaires sera transmis dans un délai de deux semaines suivant la réception des commentaires par la personne-ressource désignée de l'organisation et par le même moyen que celui utilisé pour la transmission des commentaires. Il convient de noter que les commentaires fournis de façon anonyme recevront le même traitement que ceux soumis par une personne qui s'est identifiée.

Tous les commentaires fournis seront pris en compte lors de la publication des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre et le renouvellement du présent plan.

Résumé

Le Plan d'action réaffirme l'engagement du ministère à cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. Le plan, qui repose sur la LCA, s'inspire des progrès réalisés et précise les prochaines étapes vers un milieu de travail plus inclusif et exempt d'obstacles.

Les premiers commentaires recueillis au moyen d'un formulaire de rétroaction ont mis en lumière certains domaines, par exemple la sensibilisation, l'accessibilité physique et numérique et les mesures d'adaptation en milieu de travail. Des consultations plus vastes ont été réalisées auprès du personnel afin de cerner d'autres obstacles et de les éliminer.

Parmi les principales priorités figurent l'amélioration du soutien offert en matière d'adaptation par le biais du Centre d'expertise sur l'accessibilité du ministère des Finances (Centre d'expertise) et de la version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (GC), l'intégration de l'accessibilité dans les activités d'approvisionnement et la conception des services, et la promotion d'une culture d'inclusion au moyen d'initiatives de sensibilisation et de formation.

Le présent plan, qui repose sur le principe *Rien sans nous*, jette des bases solides pour la réalisation de progrès continus vers une fonction publique inclusive et sans obstacle.

Déclaration sur l'accessibilité

Le ministère des Finances Canada s'appuie sur la LCA et la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. Il s'efforce de cerner, d'éliminer et de prévenir les obstacles dans tous les aspects de ses activités.

L'accessibilité constitue un engagement continu et une responsabilité partagée. Le ministère est déterminé à réaliser la vision du gouvernement du Canada de bâtir la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive au monde.

Initiatives en vigueur

En plus de s'attaquer aux obstacles à l'accessibilité dans les sept domaines prioritaires prévus par la LCA, le ministère poursuit la mise en œuvre de deux initiatives globales axée sur l'autonomisation qui constituent le cadre de base pour améliorer l'accessibilité :

1. le Centre d'expertise;
2. le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.

Centre d'expertise sur l'accessibilité du ministère des Finances

Le ministère a intégré un navigateur d'accessibilité afin de faciliter la création, le lancement et la gestion du Centre d'expertise. Le Centre d'expertise a été lancé le 1^{er} avril 2025 en collaboration avec des parties concernées internes, entre autres les Ressources humaines, la Technologie de l'information (TI), la Sécurité et les Installations.

Le Centre d'expertise a recours à un modèle centralisé et impartial de gestion des cas pour traiter les demandes de mesures d'adaptation. Il offre ses services à l'ensemble des membres du personnel qui demandent des mesures d'adaptation, et non seulement aux personnes qui se sont identifiées comme personnes en situation de handicap. Cette approche devrait permettre :

- de rationaliser les pratiques d'adaptation en milieu de travail;
- d'améliorer l'expérience du personnel;
- de faciliter le processus d'adaptation pour les gestionnaires;
- de fournir des conseils spécialisés et facilement utilisables en matière d'accessibilité;
- d'appuyer une culture du « oui par défaut ».

Le Centre d'expertise fournit également aux gestionnaires des lignes directrices afin de les sensibiliser à leurs responsabilités dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et aux pratiques exemplaires.

Depuis son lancement, le Centre d'expertise bénéficie d'un appui solide et soutenu, en partie grâce aux efforts continus de communication, de sensibilisation et de présentations déployés auprès de l'ensemble des directions générales et des réseaux ministériels. Cet engouement s'explique également par le fait qu'on reconnaissait à l'échelle du gouvernement qu'il y avait un manque de connaissances, tant chez les gestionnaires que chez leurs subalternes, en ce qui concerne l'accessibilité et les processus de mesures d'adaptation.

Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC aide à éliminer les obstacles auxquels doivent faire face les membres du personnel et les personnes en situation de handicap de la fonction publique fédérale pour obtenir les outils et les mesures de soutien qui leur permettront d'offrir le meilleur rendement et de réussir au travail. Ce passeport accompagne les personnes qui ont besoin de mesures d'adaptation tout au long de leur carrière dans la fonction publique fédérale, ce qui réduit la nécessité de renégocier les mesures de soutien lorsqu'elles changent d'emploi.

Conçu par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), cet outil est désormais offert en version numérique, ce qui facilite la tâche du personnel lorsqu'il s'agit de demander des mesures d'adaptation en milieu de travail et de faire le suivi de celles-ci.

Le ministère a été parmi les premiers à adopter le passeport et s'est engagé à déployer la version numérique auprès de l'ensemble du personnel de Finances Canada. La version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC sera lancée à l'hiver 2026 à Finances Canada.

Mesures supplémentaires – VivreTravaillerJouer

Dans le cadre d'un partenariat avec l'organisation VivreTravaillerJouer, le ministère a embauché sept personnes ayant une déficience intellectuelle et (ou) un trouble du spectre de l'autisme pour occuper des rôles valorisants liés à la numérisation de dossiers. L'équipe, embauchée en janvier 2025, mène le projet sur l'ensemble de son cycle de vie.

Facteurs clés de réussite

- Recrutement adapté : des entrevues adaptées aux besoins particuliers des personnes, axées sur leurs compétences, leurs forces et leurs champs d'intérêt, ont permis d'assurer une adéquation efficace avec les rôles proposés.
- Intégration solide : des procédures opérationnelles normalisées claires, présentées étape par étape, ainsi qu'une formation structurée, ont favorisé une intégration inclusive, saluée par les spécialistes de VivreTravaillerJouer.
- Collaboration : le soutien des équipes de la TI, de la liaison de la paye et de la diversité, de l'équité et de l'inclusion a aidé à assurer la mise en place de mesures d'adaptation et d'activités de sensibilisation efficaces.

L'équipe de numérisation devrait traiter jusqu'à 130 000 dossiers d'ici mars 2026, contribuant ainsi aux efforts de modernisation tout en montrant comment un recrutement inclusif renforce à la fois le développement du personnel et les résultats ministériels.

Plan d'action détaillé – Piliers de l'accessibilité

Emploi

Objectif

S'assurer que le ministère des Finances Canada est un employeur de choix qui favorise l'accessibilité et l'inclusion et qui donne aux personnes à la recherche d'un emploi et au personnel en situation de handicap les moyens nécessaires pour réaliser pleinement leur potentiel, grâce à un accès équitable aux possibilités d'emploi et d'avancement professionnel.

Obstacles

1. Manque de connaissances des gestionnaires à propos de leurs responsabilités liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, notamment dans le cadre des processus de dotation.
2. Préjugés inconscients qui influencent certaines décisions, notamment une réticence à embaucher des personnes en situation de handicap en raison d'incertitudes liées aux mesures d'adaptation ou aux coûts éventuels.
3. Absence d'outils universels permettant aux RH de soutenir les gestionnaires dans l'élaboration de méthodes d'évaluation accessibles pour les processus de dotation.
4. Connaissances limitées des membres du personnel quant à leurs droits et responsabilités liés à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
5. Sous-représentation des personnes en situation de handicap à tous les niveaux d'emploi.

Engagements

Tableau 1

Engagements d'emploi

Engagement	Échéancier	Bureau de première responsabilité (BPR)
Mettre en place la version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC afin de permettre aux gestionnaires et à leurs subalternes de consigner et de gérer les besoins en matière d'adaptation de façon claire et cohérente dans l'application du Portail des applications du SCT (PAS).	Premier trimestre 2026-2027 Remarque : la version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC est gérée par le SCT; l'échéancier peut varier.	RH
Veiller à ce que le personnel, y compris les gestionnaires et le personnel des RH, comprenne ses responsabilités liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en faisant la promotion de la formation et en soutenant sa mise en œuvre.	En permanence 2026-2027	RH
Regrouper et mettre à jour l'information et les documents d'orientation existants afin qu'il soit plus facile pour les membres du personnel, dont les gestionnaires, et le personnel des RH de concevoir des processus de dotation et des outils d'évaluation accessibles.	Deuxième trimestre 2026-2027	RH
Intégrer des fonctionnalités d'adaptation et d'accessibilité communes dans les documents et outils existants servant à l'évaluation dans le cadre de processus de dotation (p. ex. examens écrits, entrevues).	2027-2028	RH
Pour le Centre d'expertise, faire des suivis réguliers auprès des personnes en situation de handicap nouvellement embauchées et leurs gestionnaires, soit au moment de l'entrée en fonction, après trois mois et après six mois.	2027-2028	RH
Examiner les processus de RH, de dotation et d'intégration afin de repérer et de combler les lacunes en matière d'accessibilité et d'améliorer l'expérience globale de chaque membre du personnel.	2027-2028	RH

Environnement bâti

Objectif

S'assurer que les installations du ministère sont accessibles et inclusives et permettent à la clientèle et au personnel, notamment les personnes en situation de handicap, de bénéficier d'un accès exempt d'obstacles.

Obstacles

1. Zones de débarquement inadéquates à l'extérieur du 90, rue Elgin et nombre insuffisant de places de stationnement accessibles à proximité.
2. Absence d'ouvre-portes automatiques dans certaines zones de services destinées au personnel du ministère des Finances, notamment au bureau de services de l'information et de la technologie.
3. Nécessité de revoir les mesures d'urgence afin de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.
4. Augmentation des distractions sonores et visuelles dans les espaces de bureau.
5. Besoin d'indiquer plus clairement quels sont les tourniquets accessibles et d'améliorer les repères visuels facilitant leur utilisation.

Engagements

Tableau 2

Engagements d'environnement bâti

Engagement	Échéancier	BPR
Élaborer et mettre en œuvre des mécanismes permettant aux personnes en situation de handicap de demander de l'aide en cas d'urgence, et renforcer la formation des responsables d'étage en ajoutant un module portant sur la façon de soutenir efficacement les personnes en situation de handicap en cas de situation d'urgence.	En permanence 2026-2027	Sécurité, RH
Veiller à la prise en compte de l'accessibilité dans l'ensemble des activités de planification liées à la gestion des urgences et les décisions de la direction.	En permanence 2026-2027	Sécurité, RH
Évaluer l'accessibilité des espaces de travail physiques et élaborer un plan de travail visant à éliminer les obstacles.	Troisième et quatrième trimestres 2026-2027	Installations
Évaluer les places de stationnement et les zones de débarquement au 90, rue Elgin, et déterminer les mesures que le ministère peut mettre en œuvre pour améliorer la sécurité et l'accessibilité.	2027-2028	Installations, RH Collaboration avec le SCT, puisque les deux ministères utilisent l'immeuble

Technologies de l'information et des communications

Objectif

Veiller à ce que les technologies de l'information et des communications (TIC) offrent aux personnes qui les utilisent, y compris les personnes en situation de handicap, un accès à des outils de pointe qui renforcent les capacités et améliorent l'efficacité.

Obstacles

1. Les spécialistes des TI ne reçoivent pas systématiquement l'information ou la formation nécessaires sur les TIC accessibles et les pratiques exemplaires connexes, ce qui crée des obstacles lorsqu'il faut mettre en œuvre des technologies accessibles.
2. Il y a des retards dans le repérage, l'évaluation et le déploiement de technologies accessibles ou adaptées.
3. L'accessibilité n'est pas intégrée par défaut et est souvent considérée comme un ajout, plutôt que comme un facteur à intégrer dès la conception dans les projets et systèmes numériques.
4. Les membres du personnel ne connaissent pas suffisamment les outils et fonctionnalités d'accessibilité mis à leur disposition par le biais des fonctions intégrées (p. ex. sous-titrage en direct dans MS Teams, reconnaissance vocale).
5. Les spécialistes des TI ne savent pas toujours qu'une demande de service découle d'un besoin en matière d'adaptation.

Engagements

Tableau 3

Engagements de technologies de l'information et des communications

Engagement	Échéancier	BPR
Offrir une formation sur l'accessibilité au personnel des TI qui travaille avec les membres du personnel pour qu'il puisse concevoir et prendre en charge des technologies et services accessibles.	Premier trimestre 2026-2027	TI
Veiller à la prise en compte de l'accessibilité dans chaque nouveau projet de TI dirigé par le ministère.	Deuxième trimestre et en permanence par la suite 2026-2027	TI
Pour le Centre d'expertise, collaborer étroitement avec l'équipe de l'accessibilité, de l'adaptation et de la technologie informatique adaptée (AATIA) afin d'accélérer l'acquisition et la mise en œuvre d'outils accessibles et adaptés.	Premier trimestre 2026-2027	TI
Élaborer un guide numérique présentant l'ensemble des outils et ressources en technologies accessibles actuellement offerts au personnel.	2027-2028	TI, Communications

Communications (autres que les TIC)

Objectif

Veiller à ce que les produits de communication soient accessibles et inclusifs, tant pour le public que pour les membres du personnel.

Obstacles

1. Les événements et réunions ministériels, ainsi que les réunions avec les parties prenantes, sont inaccessibles aux personnes en situation de handicap en raison de la mise en œuvre incohérente des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité (p. ex. aperçu des fonctions d'accessibilité, activation des fonctionnalités de Microsoft Teams, offres proactives de mesures d'adaptation).
2. L'information n'est pas systématiquement diffusée dans des médias substituts accessibles, en raison d'un manque de connaissances à l'échelle du ministère sur la façon de rendre les documents et les réunions accessibles (p. ex. mise en forme, police, taille des caractères, utilisation des contrastes).
3. Les pratiques et procédures de communication manquent de clarté, ce qui fait que les membres du personnel ne connaissent pas toujours les pratiques exemplaires en matière de communication accessible ou ne les appliquent pas dans les produits de communication ou pendant les réunions.

Engagements

Tableau 4

Engagements de communications

Engagement	Échéancier	BPR
Accroître la sensibilisation aux méthodes de production de documents accessibles et conformes aux normes d'accessibilité.	2026-2027	Communications
Intégrer les vérifications d'accessibilité (au moyen des outils d'accessibilité de MS Office) comme étape obligatoire avant l'approbation ou la publication de tout produit de communication.	2026-2027	Communications
Soumettre tous les documents destinés aux instances de gouvernance à une vérification d'accessibilité à l'aide des outils de MS Office effectuée par les gestionnaires et les personnes qui font les présentations. L'unité responsable de la gouvernance assurera la surveillance de la conformité.	2025-2026	Gouvernance
Élaborer et transmettre une liste de vérification pour aider le personnel à organiser des réunions internes et externes accessibles, notamment en ce qui concerne l'interprétation, le sous-titrage, les salles accessibles et les documents transmis à l'avance.	2027-2028	Communications, Installations
Collaborer avec le Centre d'expertise afin de mettre en place des mesures claires pour aider le personnel à demander des mesures d'adaptation ou des documents en médias substituts (p. ex. imprimé, braille, langage clair et simple, audio ou facile à lire).	2027-2028	Communications, RH

Approvisionnement en biens et services

Objectif

Tenir compte de l'accessibilité dans les processus d'approvisionnement en biens et services et assurer la conformité des produits livrables aux normes d'accessibilité applicables.

Obstacles

1. Des défis persistent quant à l'intégration de l'accessibilité dans les chaînes d'approvisionnement et dans les politiques d'approvisionnement gouvernementales dirigées par les organisations de services communs.
2. Les responsables de l'approvisionnement et la clientèle disposent de connaissances et d'une expertise limitées en ce qui a trait aux normes d'accessibilité, ce qui entraîne des lacunes dans la définition, l'évaluation et l'application des normes d'accessibilité.
3. Lors de l'acquisition de biens et de services, il peut s'avérer difficile de s'assurer que les prestataires intègrent et conservent les éléments à prendre en considération en matière d'accessibilité ou de disponibilité sur le marché dans les versions futures ou les mises à jour de leurs produits et services tout au long du cycle de vie du bien ou du service acquis.

Engagements

Tableau 5

Engagements d'approvisionnement en biens et services

Engagement	Échéancier	BPR
Consulter davantage la clientèle et accroître les communications auprès de celle-ci.	Premier trimestre 2026-2027	Approvisionnement et gestion du matériel (AGM)
Offrir des ressources et une formation continue en matière d'accessibilité aux responsables de l'approvisionnement et à la clientèle.	Deuxième trimestre 2026-2027	AGM
Mettre en œuvre des lignes directrices à l'intention des responsables de l'approvisionnement et de la gestion du matériel.	Premier trimestre 2027-2028	AGM
Renforcer la mise en œuvre et la surveillance des activités d'approvisionnement et de la gestion du matériel.	Deuxième trimestre 2027-2028	AGM
Accroître les activités de mobilisation et de communication destinées aux prestataires concernant les normes d'accessibilité de Services publics et Approvisionnement Canada et de Services partagés Canada.	Quatrième trimestre 2027-2028	AGM

Évolution de la culture vers l'inclusion des personnes en situation de handicap

Objectif

Intégrer tous les aspects de l'accessibilité dans les activités quotidiennes du ministère.

Obstacles

1. Sous-représentation des personnes en situation de handicap à l'échelle du ministère.
2. Nécessité d'une sensibilisation et d'une formation accrues en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap et d'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
3. L'accessibilité n'est pas toujours prise en compte dès la conception et pendant toute la durée des initiatives, programmes, pratiques, etc.
4. Craintes ou incertitudes chez les gestionnaires à l'égard du handicap et des mesures d'adaptation.
5. Intégration inégale de l'accessibilité dans les processus décisionnels et les mécanismes de gouvernance.
6. Mobilisation limitée du personnel et faible recours à l'apport provenant de l'expérience vécue.
7. Réticence de certaines personnes à demander des mesures d'adaptation en raison des préjugés et des obstacles d'ordre attitudinal.
8. Reconnaissance insuffisante des efforts en matière d'accessibilité ou de responsabilisation.

Engagements

Tableau 6

Engagements d'évolution de la culture vers l'inclusion des personnes en situation de handicap

Engagement	Échéancier	BPR
Mettre en place la version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC afin de permettre au personnel, dont les gestionnaires, de consigner et de gérer les besoins en matière d'adaptation de façon claire et cohérente dans l'application du PAS.	Premier trimestre 2026-2027 Remarque : la version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC est gérée par le SCT; l'échéancier peut varier.	RH
Tenir régulièrement des activités de sensibilisation à l'accessibilité, à l'inclusion et aux mesures de soutien offertes au ministère.	En permanence 2026-2027	RH
Transmettre et promouvoir les documents de référence ministériels en matière d'accessibilité et le passeport afin de faciliter l'accès du personnel à une information fiable.	Troisième trimestre 2026-2027	RH
Continuer de tirer parti du soutien et de l'influence des personnes co-championnes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) pour appuyer les engagements en matière d'accessibilité.	Deuxième trimestre, en permanence par la suite 2026-2027	RH
Promouvoir le Centre d'expertise et partager des exemples de réussites en matière d'accessibilité afin d'informer et d'inspirer le personnel.	Premier trimestre, en permanence par la suite 2026-2027 et en permanence par la suite	RH
Appuyer le perfectionnement professionnel du personnel en situation de handicap.	Troisième trimestre 2026-2027	RH
Tenir compte de l'accessibilité lors de l'organisation d'activités sociales liées au travail (p. ex. Semaine nationale de la fonction publique, célébrations postbudget, activités des Fêtes) et proposer, au besoin, des solutions de rechange.	2026-2027	Tous
Reconnaître les personnes et les équipes qui contribuent à l'accessibilité au moyen de prix annuels ou d'autres formes de reconnaissance.	2027-2028	RH

Inciter le personnel à s'identifier en vertu de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> et expliquer pourquoi il est important de s'identifier.	2027-2028 Remarque : la modernisation du questionnaire d'auto-identification relève de la responsabilité du SCT; l'engagement pris à cet égard sera donc honoré une fois que le SCT aura lancé le questionnaire.	RH
Offrir une formation au personnel, y compris les gestionnaires, sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation afin de renforcer la compréhension et la confiance.	2027-2028	RH
Élaborer des indicateurs de rendement et de service liés à l'accessibilité (p. ex. satisfaction, rapidité, conformité aux exigences d'accessibilité).	2027-2028	RH

Conception et prestation des programmes et des services

Objectif

Mettre en place de nouveaux outils et de nouvelles structures afin d'éliminer et de prévenir les obstacles à l'accessibilité dans la prestation des services internes et externes.

Obstacles

1. Connaissance insuffisante de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la prestation des services, l'élaboration de politiques et la mobilisation des parties concernées.
2. Participation limitée des personnes en situation de handicap à la planification et à la mise en œuvre des programmes et des services.
3. Application inégale des normes d'accessibilité dans la conception et la prestation des services.
4. Absence de mesures du rendement et de responsabilisation en matière de prestation de services accessibles.

Engagements

Tableau 7

Engagements de conception et prestation des programmes et des services

Engagement	Échéancier	BPR
Mobiliser les personnes en situation de handicap dans le cadre de consultations et de séances de conception conjointe lors de l'élaboration ou de la modification des programmes et politiques d'emploi.	Troisième et quatrième trimestres 2026-2027	RH
Passer en revue le modèle d'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) afin de s'assurer qu'il soutient adéquatement le personnel dans l'évaluation des répercussions sur l'accessibilité lors de l'élaboration ou de la modification de programmes et de services au sein des RH.	2027-2028	RH

Transport

Objectif

Veiller au respect de toutes les exigences en matière d'accessibilité pour le personnel, dont les gestionnaires, lors des déplacements professionnels.

Obstacles

1. Le personnel en déplacement professionnel ne bénéficie pas toujours d'hébergements et de lieux accessibles, en raison des différences entre les normes internationales et de l'ancienneté des bâtiments dans certaines régions du monde.
2. Les connaissances quant aux responsabilités liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation dans le contexte des déplacements professionnels sont limitées.
3. Les politiques ministérielles sur les déplacements comportent peu d'exigences en matière d'accessibilité.
4. Le personnel ne connaît pas très bien les processus de demande de mesures d'adaptation dans le contexte des déplacements.
5. Le soutien pour la planification ou la coordination des besoins liés aux déplacements accessibles est inadéquat.

Engagements

Tableau 8

Engagements de transport

Engagement	Échéancier	BPR
Intégrer des éléments à prendre en considération relatifs à l'accessibilité dans les modèles et les listes de vérification utilisés pour les déplacements professionnels.	2026-2027	RH, responsable des transports du Comité du plan d'action sur l'accessibilité (CPAA)
Dresser et tenir à jour une liste d'hôtels et de prestataires de services accessibles dans les lieux clés.	2026-2027	RH, responsable des transports du CPAA
Former les gestionnaires et le personnel administratif sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et sur les façons de soutenir des déplacements accessibles pour les personnes en situation de handicap.	2026-2027	Direction des finances et des échanges internationaux (DFEI)
Recueillir les commentaires des personnes en déplacement sur les obstacles rencontrés (transport aérien, terrestre et lieux).	2027-2028	RH, responsable des transports du CPAA

Consultations

L'élaboration du présent Plan d'action sur l'accessibilité repose sur un modèle de création conjointe et sur le principe *Rien sans nous*, ce qui a permis de s'assurer que les personnes en situation de handicap jouent un rôle central pour relever les obstacles et définir les engagements. En s'appuyant sur le premier Plan d'action sur l'accessibilité, le ministère des Finances a poursuivi sa collaboration étroite avec le personnel, les comités et les réseaux afin d'intégrer l'accessibilité à l'ensemble de ses activités.

Réseau de l'accessibilité du ministère des Finances

Créé en 2022, le Réseau de l'accessibilité du ministère des Finances (RAF) a fourni, tout au long du processus de rédaction, une rétroaction continue fondée sur l'expérience vécue. Ses membres ont aussi fourni un apport dans le cadre de consultations écrites et de séances virtuelles tenues avant et après la rédaction, afin de confirmer une prise en compte fidèle des expériences vécues et de valider les obstacles cernés et les engagements retenus.

Comité du plan d'action sur l'accessibilité

Le Comité du plan d'action sur l'accessibilité, appuyé par un comité directeur composé de membres de la haute direction et par un groupe de travail réunissant des membres du personnel, y compris des gestionnaires, a assuré une surveillance stratégique et le respect de la LCA. Les membres du comité ont pris part à des consultations écrites et à des réunions hybrides pour examiner l'avancement des travaux, formuler des commentaires et assurer la cohérence entre les différents piliers de l'accessibilité.

Consultations auprès de l'ensemble du personnel du ministère

Le personnel a été invité à faire part de ses observations sur les obstacles et les possibilités d'amélioration dans le cadre d'une consultation écrite préalable à la rédaction, dont la promotion avait été faite dans des communications ministérielles. Cette approche a permis de recueillir des points de vue au-delà de ceux fournis par les réseaux officiels de l'accessibilité. Le formulaire de rétroaction sur le Plan d'action sur l'accessibilité demeure accessible afin de soutenir un apport continu.

Sommaire des activités de mobilisation

Tableau 9

Sommaire des activités de mobilisation

Groupe	Type de consultation	Format	Objectif
Tout le personnel du ministère des Finances	Avant la rédaction	Communication écrite (formulaire de rétroaction)	Mettre en lumière les obstacles à l'accessibilité et les possibilités d'amélioration.
Réseau de l'accessibilité du ministère des Finances (RAF)	Avant et après la rédaction	Communication écrite et séance virtuelle	Apporter un apport fondé sur l'expérience vécue et valider les obstacles et les engagements.
Comité du Plan d'action sur l'accessibilité	Avant et après la rédaction	Communication écrite et séance hybride	Assurer la surveillance, veiller à la conformité et orienter l'avancement des travaux.

En bref

Le résumé ci-dessous présente les commentaires reçus et les principaux thèmes abordés lors de l'ensemble des séances de consultation. Les informations ont été regroupées afin de protéger la vie privée des membres du personnel qui ont participé aux consultations.

1. Emploi
 - Atténuer les craintes liées aux préjugés et combler les lacunes en matière de sensibilisation quant aux demandes de mesures d'adaptation.
2. Environnement bâti
 - Renforcer la sécurité des animaux d'assistance aux entrées.
 - Régler les problèmes liés à l'emplacement des chaises d'évacuation et à la formation connexe.
 - Améliorer les indications pour les ascenseurs et l'accessibilité des tourniquets et des portes coulissantes.
3. TIC
 - Accroître la sensibilisation du personnel des TI aux demandes de mesures d'adaptation.
 - Désigner des personnes-ressources en matière d'accessibilité dans chaque direction générale.
 - Veiller à ce que les parties concernées, ce qui comprend les utilisateurs finaux et utilisatrices finales, suivent la formation et participent aux consultations.
4. Communications

- Intégrer de courts moments d'apprentissage sur l'accessibilité, accompagnés d'exemples pratiques.
- 5. Approvisionnement
 - Clarifier les processus et réduire les délais liés à l'approvisionnement pour les besoins en mesure d'adaptation.
- 6. Culture
 - Favoriser une planification proactive des besoins en matière d'adaptation.
 - Éliminer les préjugés dans le cadre de la définition des besoins.
 - Renforcer l'intégration de l'accessibilité dans les ententes de gestion du rendement (EGR), les programmes de reconnaissance et la gestion des talents.

Commentaires

À la suite de la publication du Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 pour le ministère des Finances Canada, le ministère a reçu cinq observations au moyen du formulaire de rétroaction.

Le résumé ci-dessous présente, de façon globale, les principaux thèmes ressortis des observations recueillies au moyen du formulaire. Les informations ont été regroupées afin de protéger la vie privée des membres du personnel qui ont participé aux consultations.

Thèmes clés

- La perception des coûts liés aux mesures d'adaptation crée des obstacles d'ordre attitudinal.
- Les exigences relatives aux langues officielles génèrent des obstacles supplémentaires pour les personnes en situation de handicap.
- La présence prescrite au bureau peut entraîner des obstacles pour certaines personnes en situation de handicap.
- L'éventail de solutions de TI accessibles demeure limité au-delà des fonctionnalités intégrées.
- Les commentaires soulignent de façon positive les services offerts par le Centre d'expertise. Le ministère a pris en compte l'ensemble de ces commentaires lors de l'élaboration du Plan d'action sur l'accessibilité.

Glossaire

accessibilité

Degré auquel un produit, un service, un programme ou un environnement est facilement accessible à toute personne ou utilisable par toute personne.

auto-identification

Moyen d'identification dans le cadre duquel les membres du personnel fournissent de façon volontaire des renseignements sur l'équité en matière d'emploi à des fins statistiques pour analyser et surveiller les progrès des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale et aux fins de la production de rapports sur la représentativité de l'effectif. (Source : L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2017 à 2018)

disponibilité au sein de la population active

Dans le contexte de l'administration publique centrale, s'entend de la disponibilité estimative des personnes appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi sous forme de pourcentage de la population active. Cette estimation repose sur le nombre de citoyens et citoyennes du Canada qui font partie de la population active et qui occupent des emplois qui correspondent aux emplois au sein de l'administration publique centrale. La disponibilité est estimée en fonction des données du Recensement de 2011. Les estimations relatives aux personnes en situation de handicap sont basées sur les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, recueillies par Statistique Canada. (Source : [Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi 2023-2024](#))

handicap

Déficience physique, intellectuelle, mentale, cognitive ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. (Source : projet de loi C-81, Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles)

membre du personnel (ou personnel)

Personne employée par le ministère des Finances Canada.

mesure d'adaptation

Toute modification apportée au milieu de travail afin de permettre à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'exercer ses fonctions. Parmi ces changements figurent les suivants :

- les rajustements de l'espace de travail physique;
- les adaptations de l'équipement ou des outils;
- les horaires de travail flexibles ou le partage d'emploi;
- le déplacement de l'espace de travail;
- la possibilité de travailler à domicile;
- la réaffectation ou l'échange de certaines tâches non essentielles;
- les congés pour les rendez-vous médicaux.

Les mesures d'adaptation (rajustements) peuvent être temporaires, périodiques ou à plus long terme, selon la situation de la personne ou les changements dans le milieu de travail.

obstacle

Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences physiques, mentales, intellectuelles, cognitives ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles. Les obstacles peuvent être de nature physique, architecturale, technologique ou attitudinale. (Source : projet de loi C-81, Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles)

personne en situation de handicap

Personne qui a une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychiatrique ou un trouble de l'apprentissage, de nature prolongée ou récurrente, et qui :

- a. s'estime désavantagée en emploi en raison de cette déficience;
- b. estime qu'un employeur ou un employeur potentiel la considère comme susceptible d'être désavantagée en emploi pour ce motif.

Les personnes en situation de handicap comprennent celles dont les limitations fonctionnelles dues à leur handicap ont obtenu des mesures d'adaptation dans leur poste ou leur milieu de travail actuel. (Source : Loi sur l'équité en matière d'emploi)

type de handicap

Forme de limitation physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle, de trouble de l'apprentissage ou de la communication, ou autre. Dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, Statistique Canada a utilisé des questions d'identification afin de cerner les 10 types de handicap suivants :

- | | |
|---------------|-------------------|
| 1. vision; | 6. douleur; |
| 2. ouïe; | 7. apprentissage; |
| 3. mobilité; | 8. développement; |
| 4. souplesse; | 9. santé mentale; |
| 5. dextérité; | 10. mémoire. |

Le questionnaire comprenait également une question visant toute autre affection ou tout autre problème de santé ayant duré ou devant durer six mois ou plus. Cette question visait à couvrir les situations non comprises dans les 10 types de handicap et correspond à un onzième type, dit « inconnu ».