



Ministère des Finances
Canada

Department of Finance
Canada



Rapport d'étape de 2023 sur l'accessibilité

Canada 

©Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la vice-première ministre et ministre des Finances, 2023
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. F1-63F-PDF
ISSN 2817-9463

Table des matières

Introduction.....	5
Coup d’œil sur le ministère des Finances.....	5
Généralités.....	5
Processus ministériel lié à la rétroaction	5
Résumé.....	6
Énoncé concernant l’accessibilité	6
Passeport pour l’accessibilité en milieu de travail du GC	7
Centre d’adaptation en milieu de travail.....	7
Emploi.....	8
Objectif.....	8
Principaux obstacles – points à améliorer.....	8
Engagements à court terme (2023-2025)	8
Engagements à plus long terme (2024-2025).....	8
Mise à jour de 2023	9
Environnement bâti.....	10
Objectif.....	10
Principaux obstacles – points à améliorer.....	10
Engagements à court terme (2023)	10
Engagements à plus long terme (2023-2025).....	10
Mise à jour de 2023	11
Technologies de l’information et des communications (TIC).....	11
Objectif.....	11
Principaux obstacles – points à améliorer.....	11
Engagements à court terme (2023)	12
Engagements à plus long terme (2023-2025).....	12
Mise à jour de 2023	12
Communications (autres que les TIC).....	13
Objectif.....	13
Principaux obstacles – points à améliorer.....	13
Engagements à court terme (2023)	13
Engagements à plus long terme (2024-2025).....	13
Mise à jour de 2023	13

Acquisition de services, de biens et de services liés à des biens	14
Objectif.....	14
Principaux obstacles – points à améliorer.....	14
Engagements à court terme (2023).....	14
Engagements à plus long terme (2024-2025).....	14
Mise à jour de 2023	15
Changement de culture vers l’inclusion des personnes en situation de handicap.....	15
Objectif.....	15
Principaux obstacles – points à améliorer.....	15
Mise à jour de 2023	15
Transport	16
Objectif.....	16
Principaux obstacles – points à améliorer.....	16
Mise à jour de 2023	16
Consultations.....	17
Rétroaction	17
Prochains engagements clés (2024-2025)	18
Mise à jour de 2023	18
Glossaire	19

Introduction

La [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du gouvernement du Canada](#) fournit une vision et un cadre permettant à la fonction publique de cerner, de prévenir et d'éliminer les obstacles physiques, systémiques et culturels à la participation des personnes en situation de handicap. Elle vise ainsi à créer la fonction publique la plus accessible au monde : un environnement où les personnes en situation de handicap peuvent s'épanouir. Lorsque les personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique peuvent se concentrer entièrement sur leur travail et leur service à la population canadienne, au lieu d'avoir à se battre contre les systèmes et les structures qui les marginalisent, tout le monde en profite.

La stratégie a été mise au point après l'adoption de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (la Loi), qui a reçu la sanction royale en juillet 2019. La Loi établit les attentes relatives à la réalisation d'un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040. Elle vise à :

- reconnaître et à éliminer les obstacles ainsi qu'à prévenir de nouveaux obstacles à l'accessibilité pour les organisations de compétence fédérale, y compris les ministères tels que le ministère des Finances Canada;
- assurer la pleine participation dans la société des personnes ayant des déficiences physiques, mentales, intellectuelles, sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication.

La Loi exige que toutes les entités réglementées, y compris les organismes fédéraux comme le ministère des Finances Canada :

- élaborent et publient un plan d'action sur l'accessibilité. Le plan doit être créé en consultation avec des personnes en situation de handicap et doit décrire les stratégies qui seront mises en place par les entités réglementées pour améliorer la situation et s'acquitter de leurs obligations légales en matière d'accessibilité. Il doit être rendu public et mis à jour au moins tous les trois ans;
- établissent un processus pour recevoir de la rétroaction sur l'accessibilité et sur le plan lui-même et y répondre en temps opportun;
- publient des rapports d'étape annuels après avoir consulté des personnes en situation de handicap afin de communiquer les progrès réalisés par rapport au plan et de donner suite aux commentaires reçus.

Coup d'œil sur le ministère des Finances

Au 1^{er} décembre 2023, 936 personnes travaillaient au ministère des Finances Canada. Le Ministère est responsable de la gestion globale de l'économie canadienne et aide le gouvernement du Canada à élaborer et à mettre en œuvre des politiques et des programmes solides et viables sur les plans économique, budgétaire, fiscal et social, de même qu'en matière de sécurité et dans les secteurs financier et international, et qui reflètent les valeurs canadiennes. Le Ministère est aussi responsable de veiller à ce que le gouvernement fédéral bénéficie de conseils de grande qualité. Il existe un lien profond entre le Ministère et le travail sur l'accessibilité. En s'acquittant de ses obligations en vertu de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), le Ministère a l'occasion de mettre en œuvre des changements significatifs et de réaliser ses objectifs stratégiques.

Généralités

Processus ministériel lié à la rétroaction

Un processus pour la rétroaction est en place au ministère des Finances Canada. Les personnes peuvent soumettre, de façon anonyme ou en fournissant leurs coordonnées, de la rétroaction sur l'accessibilité et le Plan d'action sur l'accessibilité par divers moyens, notamment par courriel, par téléphone et par la poste. Un accusé de réception et une réponse ne seront transmis que si des coordonnées sont fournies.

Un accusé de réception de la rétroaction sera fourni dans les deux semaines suivant la remise de la rétroaction à la personne-ressource désignée de l'organisation, par l'intermédiaire de la même voie que celle qui a été utilisée pour l'envoyer. La rétroaction envoyée de façon anonyme sera traitée de la même façon que la rétroaction soumise par une personne qui s'est identifiée.

L'ensemble de la rétroaction sera pris en considération dans la publication des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre de ce plan, ainsi que dans son renouvellement.

Personne-ressource pour la rétroaction

Directrice, Équité, diversité, inclusion et accessibilité

Adresse de courriel : octavia.james@fin.gc.ca

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

Adresse postale : 90, rue Elgin, pièce 10-108, Ottawa (Ontario) K1A 0E1

Autres formats

Communiquez avec nous pour demander des formats de rechange du plan, comme une version en gros caractères, en braille ou audio : accessibility.accessibilite@fin.gc.ca.

Résumé

Le ministère des Finances Canada a élaboré son premier Plan d'action sur l'accessibilité à titre de première étape importante vers la réalisation de l'engagement de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040.

Le Ministère est déterminé à prendre des mesures proactives pour éliminer et prévenir les obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap, ainsi qu'à veiller à ce que tout le monde ait accès à de meilleures possibilités. Le Plan d'action offre un fondement solide pour les travaux à venir en vue de rendre l'organisation inclusive et accessible par défaut. Il s'agit du premier rapport d'étape annuel du Ministère sur son Plan d'action sur l'accessibilité.

Le Plan d'action du Ministère énonce les obstacles à l'accessibilité dans sept domaines clés énoncés dans la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) :

- l'emploi;
- l'environnement bâti;
- les technologies de l'information et des communications (TIC);
- les communications, autres que les TIC;
- l'acquisition de biens, de services et de services liés à des biens;
- la culture;
- *le transport.

*Le pilier du transport, recommandé dans la Loi, ne figurait pas dans le Plan d'action sur l'accessibilité de 2022 du Ministère, mais il figure maintenant dans le Rapport d'étape de 2023 sur l'accessibilité.

Énoncé concernant l'accessibilité

Les engagements et les activités en lien avec le domaine clé de la « conception et de la prestation de programmes et de services » se retrouvent dans les autres domaines clés cernés par le Ministère.

Le présent Rapport d'étape présente une mise à jour sur les mesures ayant été prises au cours de la dernière année et qui ont été proposées dans le Plan d'action sur l'accessibilité du Ministère, à savoir ce qui a été réalisé et les engagements des prochaines années pour mettre en œuvre et exécuter le plan avec un calendrier précis, afin d'être en mesure de rendre compte pour chacun des sept domaines clés déterminés.

De plus, le Ministère poursuit ses travaux pour mettre en œuvre deux activités habilitantes globales qui fourniront le cadre de base nécessaire pour améliorer l'accessibilité :

- le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (GC);
- le Centre d'adaptation en milieu de travail.

Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC

Le Ministère a été l'un des premiers à adopter le passeport et continue de promouvoir son utilisation auprès des gestionnaires et du personnel. Le passeport permet de contrer les obstacles que rencontrent les membres du personnel ainsi que les candidats et les candidates en situation de handicap de la fonction publique fédérale afin qu'ils obtiennent les outils et les mesures de soutien nécessaires pour donner le meilleur d'eux-mêmes et réussir au travail. Cet outil a été conçu pour suivre les fonctionnaires tout au long de leur carrière dans la fonction publique fédérale, ce qui réduit la nécessité de renégocier les mesures de soutien en milieu de travail lorsque le fonctionnaire change de poste.

Mise à jour de 2023

Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) poursuit l'élaboration de la version numérisée du Passeport pour l'accessibilité, et la date butoir pour le lancement a été fixée au début de l'année 2024. Lorsque cette version numérique sera au point, le Ministère la mettra pleinement en œuvre pour fournir des données sur son utilisation, uniquement aux fins de reddition de comptes et de suivi. De plus, le Ministère continuera de fournir de la formation à l'ensemble des gestionnaires et des membres du personnel sur l'utilisation du passeport – pas uniquement aux personnes qui s'identifient comme personnes en situation de handicap – pour en promouvoir le plein usage et contribuer à éliminer les préjugés contre les personnes en situation de handicap.

Centre d'adaptation en milieu de travail

Le Centre d'adaptation en milieu de travail est un programme pilote de collaboration entre le Ministère et le SCT. Il met en œuvre un modèle centralisé et neutre de gestion de cas pour les demandes de mesures d'adaptation qui fournira des services à tous les membres du personnel qui demandent des mesures d'adaptation, et pas seulement à ceux qui s'identifient comme personnes en situation de handicap. L'approche devrait :

- simplifier les pratiques relatives aux mesures d'adaptation en milieu de travail;
- améliorer l'expérience des membres du personnel;
- faciliter le processus lié aux mesures d'adaptation pour les gestionnaires;
- rendre facilement accessibles les conseils d'experts sur l'accessibilité;
- soutenir une culture du « oui par défaut ».

Mise à jour de 2023

Le SCT poursuit la mise sur pied du Centre d'adaptation en milieu de travail pour son personnel. Toutefois, en raison de ressources limitées, il s'est avéré impossible d'intégrer le ministère des Finances à un Centre d'adaptation en milieu de travail conjoint pour l'exercice 2023-2024. Des discussions sont en cours avant d'aller de l'avant avec la mise en œuvre d'un Centre d'adaptation en milieu de travail conjoint pour les deux ministères.

Si l'on décide d'aller de l'avant, la date d'intégration prévue pour le Ministère sera pendant l'exercice 2024-2025.

Emploi

Objectif

Les chercheurs d'emploi et le personnel actuel en situation de handicap voient le ministère des Finances Canada comme un employeur de choix pouvant contribuer à la réalisation de leur plein potentiel en leur donnant accès à des possibilités d'emploi et d'avancement professionnel dans un milieu de travail hybride.

Principaux obstacles – points à améliorer

- Mettre en œuvre les mesures d'adaptation plus rapidement.
- Simplifier les exigences en matière de documentation (rapports médicaux et avis de spécialistes).
- Éviter la répétition du processus relatif aux mesures d'adaptation chaque fois qu'il y a un changement de poste.
- Réduire les obstacles en lien avec les demandes de mesures d'adaptation.
- Veiller à ce que les processus de sélection et les outils d'évaluation soient créés en tenant compte de l'accessibilité dès le départ.
- Favoriser les promotions au sein du Ministère en ayant recours aux plans de gestion des talents et au mentorat.
- Accroître la sensibilisation aux politiques d'inclusion des personnes en situation de handicap afin de veiller à ce que tout le monde ait les mêmes possibilités d'avancement.
- Fournir une aide supplémentaire à la préparation aux promotions.

Engagements à court terme (2023-2025)

- Concevoir et mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de gestion des talents pour embaucher, former et maintenir en poste davantage de personnes en situation de handicap (et combler l'écart de représentation).
- Mettre en œuvre un programme de mentorat ministériel axé sur le soutien des groupes visés par l'équité.
- Mettre à jour les processus actuels en matière d'accessibilité afin d'éliminer les obstacles et veiller à ce qu'ils soient conformes aux normes établies à cet égard (y compris, sans toutefois s'y limiter, le principe « une fois suffit »).

Engagements à plus long terme (2024-2025)

- Cerner les programmes de formation et de sensibilisation ministériels et pangouvernementaux liés à l'accessibilité et à l'inclusion des personnes en situation de handicap (p. ex., formation officielle, conférences) et les faire connaître à tout le personnel afin d'accroître la sensibilisation et de lutter contre la stigmatisation.
- Examiner les politiques et les processus organisationnels, y compris le recrutement et l'intégration, en tenant compte de l'ensemble des incapacités, afin de créer un milieu de travail sécuritaire, inclusif et accueillant pour les personnes en situation de handicap.

Mise à jour de 2023

Mise en place terminée

- Établissement d'objectifs d'embauche à l'échelle du Ministère pour les personnes en situation de handicap, tant pour les EX que pour les non-EX, qui font l'objet d'un suivi au niveau de la direction et du Ministère. Ces cibles tiennent compte de l'objectif de l'organisation d'avoir un effectif représentatif de la disponibilité au sein de la population active et de l'engagement de la fonction publique d'embaucher 5 000 nouvelles personnes en situation de handicap.
- Mise en œuvre des modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) qui visent notamment à évaluer les préjugés et les obstacles dans les outils d'évaluation de la dotation, ce qui comprend :
 - mieux faire comprendre aux gestionnaires d'embauche les préjugés et les obstacles dans le processus de dotation au moyen d'une formation. Les gestionnaires doivent suivre le cours obligatoire *Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120)* pour être admissibles à la subdélégation des pouvoirs en matière de dotation, et assister aux séances d'information à l'intention des gestionnaires sur les changements apportés à la LEFP.
 - documenter l'évaluation des préjugés et des obstacles dans les outils d'évaluation et les mesures d'atténuation prises.
- Obligation de prendre des mesures d'adaptation – principe du « oui par défaut » et « service avec des gants blancs ». Les Relations de travail font appel au Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (Programme d'AATIA), à l'équipe de la Gestion des locaux et au service des TI, au besoin, selon la demande.
- Réseau d'ambassadeurs de l'accessibilité – échange de connaissances du Centre de psychologie du personnel (CPP), en tant qu'expert en la matière relativement aux mesures d'adaptation en cours d'embauche pour chaque ministère, pour remettre certaines demandes au CPP ainsi que permettre une résolution plus rapide des demandes de mesures d'adaptation.
- Un projet pilote réussi en partenariat avec l'organisme VivreTravaillerJouer a été mené à bien et a donné lieu à l'embauche, pour une période indéterminée, de la personne participant au programme.

En cours

- Programmes de mentorat et de parrainage – axés sur le soutien aux groupes sur l'équité.
- Centre d'adaptation en milieu de travail – discussions continues avec le SCT au sujet de l'intégration du ministère des Finances au Centre d'adaptation en milieu de travail du SCT. Prévu pour le prochain exercice, si la décision est favorable à sa mise sur pied.
- Passeport pour l'accessibilité – plateforme numérique déjà présentée. Date de lancement prévue : début 2024. Formation pour les gestionnaires et le personnel à venir.
- Planification d'une collaboration accrue avec VivreTravaillerJouer pour offrir des possibilités d'emploi supplémentaires et assurer le soutien continu de l'initiative par le personnel du Ministère au moyen de séances de sensibilisation et de mentorat.
- Participation continue aux salons de l'emploi destinés aux personnes en situation de handicap.
- Évaluation continue et prise en compte des pratiques exemplaires en matière de dotation inclusive et accessible.

Environnement bâti

Objectif

Permettre à la clientèle et au personnel du Ministère, y compris les personnes en situation de handicap, de profiter au maximum de ses installations en fournissant un accès exempt d'obstacles.

Principaux obstacles – points à améliorer

- Il faut veiller à ce que des rampes d'accès soient installées aux points d'accès au rez-de-chaussée, ainsi qu'à leur entretien régulier en toute saison.
- Les couloirs, les cadres de porte et les portes de sécurité doivent être suffisamment larges pour permettre le passage d'un fauteuil roulant, avec suffisamment d'espace pour le transport de matériel de travail et d'autres appareils fonctionnels.
- Les portes d'ascenseur doivent se fermer assez lentement pour permettre aux personnes à mobilité réduite ou à faible vision d'entrer ou de sortir.
- Des ouvre-portes automatiques doivent être installés et entretenus, et des solutions temporaires doivent être en place en cas de panne.
- Les voies de circulation temporaires mises en place en raison de travaux d'entretien ou de construction doivent tenir compte de l'accessibilité.
- Il faut assurer l'établissement des éléments qualitatifs et expérientiels d'un milieu de travail sain, notamment au niveau de l'éclairage, du bruit et du décor.
- Un espace adapté à l'accessibilité et des places assises devraient être désignés dans les espaces de rassemblement et de réunion, surtout à l'occasion d'événements de grande envergure.
- Les systèmes d'éclairage automatique par détection de mouvement créent de l'interférence douloureuse avec les appareils auditifs.
- L'ameublement à positionnement fixe ne convient pas à tout le monde; les meubles qui peuvent être ajustés sont donc préférables.

Engagements à court terme (2023)

- Créer une liste de contrôle normalisée en matière d'accessibilité pour surveiller et évaluer continuellement l'accessibilité des espaces de travail. Prévoir une stratégie pour intégrer cette liste de contrôle aux processus existants liés aux mesures d'adaptation, ainsi qu'une feuille de route claire pour la prestation de ces services.
- Élaborer un catalogue de produits approuvés qui est régulièrement mis à jour afin d'y ajouter de nouveaux meubles de bureau et des accessoires fixes, ainsi que des mises à niveau et des adaptations de composants. Prévoir un plan d'exécution accessible pour ces mesures d'adaptation.
- Communiquer la possibilité de programmer les cartes-clés pour les ouvre-portes automatiques.

Engagements à plus long terme (2023-2025)

- Examiner les procédures d'urgence afin de garantir l'accessibilité et inclure des mesures de soutien de rechange pour les personnes en situation de handicap (personnel et visiteurs). Évaluer l'expérience des personnes en situation de handicap pendant les exercices sur les procédures en cas d'urgence.

Mise à jour de 2023

Mise en place terminée

- La largeur des couloirs, des cadres de porte et des portes de sécurité satisfait aux critères d'accessibilité.

En cours

- Créer une liste de vérification sur l'accessibilité.
- Passer en revue les procédures d'urgence afin de garantir l'accessibilité et y inclure des mesures de soutien de rechange pour les personnes en situation de handicap (personnel et visiteurs).
- Ouvrir-portes automatiques – figure dans la liste de vérification sur l'accessibilité.
- Nouvelle page de la Gestion des locaux dans l'InfoSite – concept en cours d'élaboration. Elle inclura une section sur les meubles accompagnés d'une description de ceux qui sont disponibles.
- Diagramme des points d'accès exempts d'obstacles pour le personnel et les visiteurs – facilitera les déplacements dans l'immeuble.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Objectif

Les technologies de l'information et des communications fournissent à l'ensemble des utilisateurs et des utilisatrices, y compris la clientèle en situation de handicap, des outils à la fine pointe qui augmentent les capacités et l'efficacité.

Principaux obstacles – points à améliorer

- Veiller à ce que les gens soient au courant des technologies accessibles et habilitantes nouvelles et émergentes et à ce que cette information soit diffusée largement.
- Veiller à ce que les technologies d'adaptation comme des logiciels de reconnaissance de la parole soient faciles à obtenir.
- Mettre à jour régulièrement les systèmes numériques internes, à mesure que de nouvelles technologies d'accessibilité voient le jour.
- Réduire le temps d'attente pour les services de soutien pangouvernementaux comme le Programme d'AATIA de Services partagés Canada (SPC).
- Veiller à ce qu'un catalogue des fonctions d'accessibilité et des technologies d'assistance soit disponible, et à ce que ce catalogue soit diffusé au public cible.
- Accroître la sensibilisation aux formations et aux services d'aide facilement accessibles.

Engagements à court terme (2023)

- Fournir une orientation au personnel de la TI de première ligne sur le soutien des personnes en situation de handicap et la communication avec celles-ci en ce qui a trait à la mise en place de technologies d'assistance. Le Ministère définira en priorité le sous-ensemble du personnel qui a besoin de formation.
- Prendre en compte l'accessibilité dès les premières étapes de l'élaboration de nouvelles solutions et de nouveaux services de TI en faisant participer à la conception et à la mise à l'essai les membres du personnel qui s'identifient comme personnes en situation de handicap.
- Dans la mesure du possible, faire appel à l'équipe de l'AATIA de SPC pour mettre à l'essai des solutions à l'aide d'une vaste gamme de technologies d'adaptation.

Engagements à plus long terme (2023-2025)

- Activer les fonctions d'accessibilité sur tous les appareils fournis par SPC.
- Évaluer l'accessibilité des actifs numériques actuels du Ministère et élaborer des mesures correctives (p. ex., intranet, plateformes technologiques, technologies de vidéoconférence, système de tickets).
- Collaborer avec les intervenants et l'équipe de l'AATIA de SPC pour établir un inventaire de technologies d'adaptation et des processus d'approvisionnement connexes.

Mise à jour de 2023

Mise en place terminée

- Installation d'un logiciel de reconnaissance de la parole sur demande.
- Les fonctions d'accessibilité M365 sont activées en partie, dans la mesure du possible.
- Certains aspects de la technologie d'adaptation sont déjà à la disposition des membres du personnel.
- Les principaux systèmes numériques suivent les nouveautés des fournisseurs – comprend un système d'exploitation et des outils de productivité de base.
- Évaluation de l'accessibilité des actifs numériques actuels du Ministère et élaboration de mesures correctives (p. ex., Intranet, plateformes technologiques, vidéoconférences) – on s'est mis d'accord sur le processus d'approvisionnement et les technologies d'adaptation (l'équipe du Programme d'AATIA est mobilisée pour la rétroaction sur toutes les demandes relatives à la technologie d'adaptation).

En cours

- Activer les fonctionnalités d'accessibilité dans le matériel informatique et les logiciels fournis au personnel – on fournira de la documentation et de la formation aux membres du personnel des TI pour s'assurer qu'ils connaissent bien les options et les fonctionnalités offertes, ce qui, par la suite, réduira les temps d'attente et accélérera la prestation de service.
- Solutions minimales des TI en cours d'élaboration par le Ministère – certaines mises en œuvre de solutions fournies par SPC et le SCT.
- Le personnel de première ligne des TI est au courant des processus et des outils disponibles pour la formation et l'assistance. Il faudra faire des efforts supplémentaires à court terme pour familiariser le personnel avec le contenu et le catalogue d'outils.
- Aucune nouvelle initiative de solution des TI ne fait l'objet d'une élaboration en ce moment. L'accessibilité doit être prise en compte dans le cadre de nouvelles initiatives.
- Publication d'outils d'adaptation disponibles sur l'InfoSite.
- L'analyse des fonctionnalités qu'offrent les nouvelles technologies et les technologies émergentes (y compris l'activation des fonctionnalités d'accessibilité sur tous les appareils fournis par SPC) ainsi que les étapes pour les mettre en œuvre ne sont pas encore en place.

Communications (autres que les TIC)

Objectif

Rendre l'ensemble des communications accessibles et inclusives pour le public et le personnel.

Principaux obstacles – points à améliorer

- Veiller à ce que l'information soit toujours accessible à l'ensemble du personnel.
- Fournir systématiquement des transcriptions et des sous-titres pour les présentations, les réunions et les vidéos.
- Veiller à ce que les documents et les gabarits créés à l'interne soient toujours entièrement accessibles.
- Veiller à ce que les activités et les événements ministériels soient toujours inclusifs et accessibles pour l'ensemble du personnel.

Engagements à court terme (2023)

- Activer l'option de sous-titrage en direct dans MS Teams afin que le personnel puisse l'utiliser pendant les réunions ou fournir les transcriptions des procès-verbaux des réunions par la suite.
- Offrir de la formation et une orientation à tous les membres du personnel afin de les aider à mieux comprendre les techniques de communication accessible (y compris la rédaction en langage clair) et intégrer des pratiques inclusives aux réunions et aux activités d'envergure.

Engagements à plus long terme (2024-2025)

- Obtenir des fonds et des ressources supplémentaires pour favoriser l'accessibilité des activités et des réunions d'envergure (internes et externes).
- Inclure un sous-titrage en direct dans les deux langues officielles pendant les réunions et les activités d'envergure, ou améliorer le sous-titrage déjà offert.
- Créer un référentiel interne (p. ex., sur l'intranet) de ressources pédagogiques sur l'accessibilité, y compris des lignes directrices sur la conformité, le soutien en matière d'adaptation, la formation sur la sensibilisation aux incapacités, les pratiques exemplaires et d'autres renseignements clés.
- Établir des relations avec des fournisseurs de services de communications accessibles à utiliser au besoin (p. ex., langue des signes américaine [American Sign Language], langue des signes québécoise et langues des signes autochtones).

Mise à jour de 2023

Mise en place terminée

- Activation de l'option de sous-titrage en direct dans MS Teams – pour les membres du personnel qui souhaitent l'utiliser pendant les réunions.
- Communication d'information sur de nouveaux outils favorisant l'accessibilité au personnel du ministère des Finances sur l'InfoSite et dans l'InfoBulletin (mai, juin et juillet).
- Élaboration de contenu à l'intention des membres du personnel pour les aider à créer des documents accessibles et promotion de ce contenu auprès du personnel. Il s'agit de la première étape de l'établissement d'une section sur l'accessibilité sur l'InfoSite.

En cours

- Élaboration de documents d'orientation à l'intention des membres du personnel afin de les aider à mieux comprendre les techniques de communication accessible (c.-à-d. rédaction en langage clair).
- Élaboration d'une page InfoSite afin d'offrir une source unique d'information aux membres du personnel pour les guider sur les techniques de communication accessible, les outils d'accessibilité et les possibilités de formation.
- Établissement de liens avec des fournisseurs de services de communication accessible (p. ex., langue des signes américaine [American Sign Language], langue des signes québécoise et langues des signes autochtones).

Acquisition de services, de biens et de services liés à des biens

Objectif

Veiller à ce que l'équipe de l'approvisionnement et de la gestion du matériel et les responsables de projet tiennent compte des exigences en matière d'accessibilité dans leurs spécifications pour l'acquisition de services, de biens et de services liés à des biens, afin que les produits livrables soient munis des caractéristiques d'accessibilité nécessaires.

Principaux obstacles – points à améliorer

- Solliciter la participation de personnes en situation de handicap au début du processus d'approvisionnement.
- Simplifier le processus pour l'approvisionnement de services assurés par des fournisseurs de services externes.
- Veiller à la disponibilité des renseignements sur la diversité des fournisseurs lors du processus d'approvisionnement.
- Veiller à ce que les gabarits et les documents utilisés dans les processus d'approvisionnement soient toujours accessibles.
- Toujours utiliser le critère d'évaluation de l'accessibilité dans le processus d'évaluation.
- Rationaliser le processus relatif aux mesures d'adaptation pour les fournisseurs.

Engagements à court terme (2023)

- Mettre en œuvre un mécanisme de communication, à l'intention des fournisseurs, de l'engagement du Ministère à l'égard de l'accessibilité et de l'information sur le processus lié aux mesures d'adaptation.
- Examiner le processus d'approvisionnement, y compris les documents, les formulaires, les modèles et les communications, afin de s'assurer que les pratiques favorisant l'accessibilité sont prises en compte.

Engagements à plus long terme (2024-2025)

- Fournir des conseils sur l'accessibilité à l'équipe d'approvisionnement et aux responsables de projet sur les pratiques exemplaires en matière d'approvisionnement accessible et d'interaction et de communication avec les fournisseurs en situation de handicap.
- Veiller à la mise en œuvre uniforme des critères d'évaluation de l'accessibilité par les responsables de projet dans le cadre de l'évaluation de tous les biens et services achetés.

Mise à jour de 2023

En cours

- Examiner le processus d'approvisionnement afin de s'assurer que les pratiques favorisant l'accessibilité sont prises en compte.
- Mettre en œuvre de manière uniforme des critères d'évaluation de l'accessibilité par les responsables de projet dans le cadre de l'évaluation de tous les biens et services achetés.
- Fournir des conseils sur l'accessibilité à l'équipe d'approvisionnement et aux responsables de projet sur les pratiques exemplaires en matière d'approvisionnement accessible et d'interaction et de communication avec les fournisseurs en situation de handicap.
- Mettre en œuvre un mécanisme de communication, aux fournisseurs, de l'engagement du Ministère à l'égard de l'accessibilité et de l'information sur le processus lié aux mesures d'adaptation.

Changement de culture vers l'inclusion des personnes en situation de handicap

Objectif

L'accessibilité est intégrée dans les activités quotidiennes du ministère des Finances Canada.

Principaux obstacles – points à améliorer

- Fournir des renseignements et de la formation, notamment une formation sur les préjugés inconscients par rapport à l'accessibilité.
- Augmenter la représentation des personnes en situation de handicap au niveau de la direction.
- Fournir une orientation, de la formation et du temps de préparation afin de permettre aux membres du personnel qui prodiguent des conseils stratégiques en lien avec les services de répondre aux besoins en matière d'accessibilité de leurs clients.
- Mener des consultations pendant la conception de politiques, de services et de programmes accessibles.

Mise à jour de 2023

Mise en place terminée

- Créer une nouvelle équipe pour l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité.
- Mieux faire connaître les objectifs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, y compris des présentations de leaders d'opinion en matière de handicaps.
- Créer des occasions de discuter de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Fournir de la formation continue au personnel et aux gestionnaires, tout en s'assurant que le contenu comprend du matériel pour les personnes en situation de handicap.
- Continuer à collaborer avec le groupe des ressources humaines pour trouver des façons d'offrir plus d'occasions d'emploi aux personnes en situation de handicap par l'intermédiaire d'entités comme *VivreTravaillerJouer*.
- Continuer à promouvoir les prochaines activités spéciales pour sensibiliser les gens à l'accessibilité.

En cours

- Créer des occasions de discuter de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Fournir de la formation continue au personnel et aux gestionnaires.
- Continuer à collaborer avec le groupe des ressources humaines pour trouver des façons d'offrir plus d'occasions d'emploi aux personnes en situation de handicap par l'intermédiaire d'entités comme *VivreTravaillerJouer*.
- Continuer à promouvoir les prochaines activités spéciales pour sensibiliser les gens à l'accessibilité.
- Collaborer avec les membres du personnel en situation de handicap, pour mieux intégrer le principe « Rien sans nous » dans la mise en œuvre d'un plan d'action et dans les pratiques opérationnelles quotidiennes.
- La fusion des Réseaux de l'accessibilité du ministère des Finances et du SCT est en cours, dans le but d'en arriver à une meilleure représentation des membres du personnel du ministère des Finances et de mieux faire entendre leurs voix.

Transport

Objectif

Le pilier du transport ne figure pas dans le Plan sur l'accessibilité de 2022-2025 du ministère des Finances Canada. Toutefois, le Ministère reconnaît son importance lorsque les membres de son personnel doivent se déplacer pour le travail. Il s'engage à veiller à ce que toutes les exigences en matière d'accessibilité soient respectées lorsque les membres du personnel et les gestionnaires se déplacent pour un voyage d'affaires.

Principaux obstacles – points à améliorer

- En raison des différences relatives aux normes internationales et de la date de construction des bâtiments dans certains endroits du monde, l'accessibilité des hôtels et des autres lieux n'est pas assurée aux membres du personnel qui doivent se déplacer pour le travail.
- Les membres du personnel d'autres ministères qui se sont déplacés pour le travail se sont heurtés à d'importants obstacles lors de leur déplacement par avion ou d'autres moyens de transport.

Mise à jour de 2023

Même si le Ministère n'exerce aucun contrôle sur la façon dont les compagnies de transport et les hôtels répondent aux divers besoins en matière d'accessibilité, il s'engage à s'informer, au moment de faire les réservations pour les membres du personnel et les gestionnaires, pour s'assurer que les lieux et le transport local sont accessibles et répondent aux exigences.

- L'utilisation d'[Access Now](#) et d'autres outils, applications et sites Web sur l'accessibilité facilitera les prochaines recommandations en ce qui touche les hôtels, les restaurants, le transport et d'autres lieux pour le personnel en déplacement, avant leurs voyages.

Consultations

Un modèle d'élaboration conjointe a inspiré l'approche pour la rédaction du plan. Le Réseau de l'accessibilité du ministère des Finances, créé en 2022, a organisé des discussions axées sur l'expérience, en plus de fournir de la rétroaction tout au long du processus d'élaboration.

De plus, le Plan d'action sur l'accessibilité du ministère des Finances a été éclairé par un vaste éventail de commentaires obtenus à la suite, entre autres :

- de discussions avec les responsables du pilier de l'accessibilité;
- d'un sondage interne sur l'accessibilité;
- de travaux de collaboration avec d'autres ministères fédéraux;
- de consultations menées auprès de conseillers externes en la matière.

Le Ministère continuera de consulter le Réseau de l'accessibilité du ministère des Finances afin de s'assurer que les personnes en situation de handicap participent à toutes les décisions liées aux engagements pris dans le présent plan. Les rapports d'étape et les plans d'action futurs reposeront sur le principe « Rien sans nous », qui reconnaît que les personnes en situation de handicap guideront nos efforts pour bâtir une fonction publique fédérale inclusive, plus innovatrice, plus efficace et plus productive.

Rétroaction

Les consultations qui ont précédé la publication du Plan d'action sur l'accessibilité étaient axées sur l'écoute des témoignages d'expériences personnelles. Des thèmes communs s'en sont dégagés au fil du temps :

- centraliser les outils, l'information et les ressources;
- renseigner les gens et les sensibiliser à l'accessibilité et à l'inclusion;
- promouvoir une culture d'accessibilité;
- faire en sorte que les personnes en situation de handicap attendent moins longtemps avant d'obtenir les outils dont elles ont besoin pour accomplir leurs tâches;
- veiller à ce que les personnes en situation de handicap participent dorénavant aux processus de prise de décisions en matière d'accessibilité;
- tirer parti des comités de gouvernance afin de promouvoir l'accessibilité et l'inclusion.

Prochains engagements clés (2024-2025)

- Mieux faire connaître les objectifs de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), y compris la réalisation d'un Canada exempt d'obstacles, le changement de culture, l'élaboration de normes, ainsi que la surveillance et la production de rapports.
- Collaborer avec les membres du personnel en situation de handicap afin de mieux intégrer le principe « Rien sans nous » dans la mise en œuvre du Plan d'action et des pratiques opérationnelles quotidiennes.
- Créer des occasions de discuter de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap axées sur le partage des connaissances afin de bâtir un effectif soucieux des personnes en situation de handicap.
- Tirer profit des comités de gouvernance ministériels et les renforcer afin de favoriser le changement de culture.
- Créer un groupe de travail composé de membres du personnel en situation de handicap et de responsables des piliers de l'accessibilité afin de :
 - mettre au point un cadre des résultats et un plan de mise en œuvre;
 - surveiller les progrès et accroître la sensibilisation et la mobilisation en matière d'accessibilité au Ministère.
- Créer de nouveaux outils et de nouvelles structures pour éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité dans la prestation de services internes et externes.

Mise à jour de 2023

À l'heure actuelle, le Ministère n'a pas de Réseau de l'accessibilité en place, ce qui signifie que les membres du personnel participent peu à la mise en œuvre du plan. Pour que nous puissions nous conformer au principe « rien pour nous, sans nous », nous devons cerner les causes profondes de la faible participation et trouver des solutions. Nous devons tout d'abord établir des partenariats avec des ministères qui ont progressé à cet égard, offrir un soutien neutre aux membres du personnel en ce qui a trait à la gestion de l'incapacité et tirer parti le plus efficacement possible des leaders d'opinion dans ce domaine.

Glossaire

Accessibilité

La mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est facilement accessible ou utilisable par tous.

Auto-identification

Renseignements sur l'équité en matière d'emploi fournis volontairement par les employés 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

Pour l'administration publique centrale, la disponibilité au sein de la population active désigne la disponibilité estimative des personnes appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi sous forme de pourcentage de la population active. Elle est fondée sur le nombre de citoyens canadiens qui occupent, sur le marché du travail canadien, des emplois qui correspondent notamment 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 fondées sur les données recueillies par Statistique Canada dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012. (Source : [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2017 à 2018](#))

Membre du personnel

Une personne qui travaille au ministère des Finances Canada.

Handicap

Déficience notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive 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. (Source : [Projet de loi C-81 : Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles](#))

Mesure d'adaptation

Tout changement apporté dans l'environnement de travail qui permet à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'exercer ses fonctions selon ses capacités. Les changements peuvent comprendre des ajustements à l'espace de travail physique, des modifications à l'équipement ou aux outils de travail, l'établissement d'un horaire de travail flexible ou le partage d'emploi, la relocalisation de l'espace de travail, l'autorisation de travailler de la maison, la réaffectation ou l'échange de certaines tâches non essentielles et l'approbation de congés pour les rendez-vous médicaux. Les mesures d'adaptation (ajustements) peuvent être temporaires, périodiques ou de longue durée, selon la situation de l'employé ou les changements dans le lieu de travail.

Obstacle

Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, mentales, intellectuelles, cognitives ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles. (Source : [Projet de loi C-81 : Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles](#))

Personnes en situation de handicap

Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et : a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail. (Source : [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#))

Type de handicap

Forme de déficience, notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle ou trouble d'apprentissage ou de la communication. Dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, Statistique Canada a utilisé des questions d'identification afin de recenser les 10 types de handicap suivants : lié à la vision, lié à l'ouïe, lié à la mobilité, lié à la flexibilité, lié à la dextérité, lié à la douleur, lié à l'apprentissage, lié au développement, lié à la santé mentale et lié à la mémoire. Les questions d'identification comprenaient une question concernant tout autre problème ou état de santé qui durait depuis au moins six mois ou qui pourrait durer au moins six mois afin d'englober tous les répondants ayant un handicap ne correspondant pas aux 10 types susmentionnés. Cette question est associée à un 11^e type de handicap, soit « inconnu ».