



Plan d'accessibilité 2026–2028 et Rapport d'étape 2025 de l'Agence de la santé publique du Canada



Agence de la santé
publique du Canada

Public Health
Agency of Canada

Canada 

**Promouvoir et protéger la santé des Canadiens grâce au leadership, aux partenariats,
à l'innovation et aux interventions en matière de santé publique.**

— Agence de la santé publique du Canada

Also available in English under the title:

Public Health Agency of Canada 2026–2028 Accessibility Plan and 2025 Progress Report

Pour obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec :

Agence de la santé publique du Canada
Indice de l'adresse 0900C2
Ottawa (Ontario) K1A 0K9
Tél. : 613-957-2991
Sans frais : 1-866-225-0709
Téléc. : 613-941-5366
ATS : 1-800-465-7735
Courriel : publications-publications@hc-sc.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, représenté par la ministre de la Santé, 2025

Date de publication : décembre 2025

À moins d'avis contraire, vous pouvez reproduire le contenu de cette publication ou ce produit en totalité ou en partie à des fins non commerciales, dans tout format, sans frais ni autre permission. Les reproductions ou distributions commerciales sont interdites sans obtenir la permission écrite de l'administrateur du droit d'auteur de Santé Canada. Pour obtenir une permission de reproduire du contenu appartenant au gouvernement du Canada pour des fins commerciales, communiquez avec pubsadmin@hc-sc.gc.ca.

Cat. : HP2-31F-PDF

ISSN : 2819-8212

Pub. : 250398

Table des matières

Avant-propos.....	2
Introduction	3
Renseignements généraux	4
Promotion du processus de rétroaction	5
Déclaration d'accessibilité	5
Domaines visés à l'article 5 de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	7
L'emploi	7
L'environnement bâti	9
Les technologies de l'information et des communications	10
Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications	12
L'acquisition de biens, de services et d'installations.....	14
La conception et la prestation de programmes et de services	14
Le transport.....	16
La culture	16
Réseau des personnes en situation de handicap	18
Consultations	18
Consultations internes	18
Consultations externes	19
Comité de leadership en accessibilité	20
Cadre de mesure du rendement de l'accessibilité	20
Conclusion	20
Annexe : Rapport d'étape 2025 sur l'accessibilité de l'Agence de la santé publique du Canada	21

Avant-propos

Message de la présidente

Il est essentiel de promouvoir l'accessibilité pour bâtir une société plus saine et plus inclusive. Je reconnaiss que l'équité en matière de santé commence lorsqu'on veuille à ce que chaque personne, peu importe ses capacités, peut participer pleinement à notre milieu de travail et avoir accès à nos programmes et services.

Ce deuxième plan d'accessibilité de l'Agence de la santé publique du Canada reflète notre engagement à éliminer les obstacles, à favoriser l'inclusion et à veiller à ce que l'accessibilité soit intégrée dans tout ce que nous faisons. Ce plan trace une voie claire pour créer des environnements où chacun peut s'épanouir. En intégrant l'accessibilité dans notre travail quotidien, nous améliorons non seulement l'accès, nous renforçons également notre capacité à servir plus efficacement toutes les personnes vivant au Canada.

Ce plan s'accompagne du troisième rapport d'étape annuel sur l'accessibilité. Au cours de la dernière année, nous avons pris des mesures importantes pour rendre notre milieu de travail plus inclusif et sans obstacle. Les idées et les connaissances des employés et des Canadiens ayant une expérience vécue ont façonné les progrès que nous avons réalisés. Grâce à la collaboration et au dévouement des personnes en situation de handicap, de nos collègues et de nos partenaires internes et externes, nous nous rapprochons d'un changement culturel durable.

Merci,

Nancy Hamzawi (elle)

Présidente de l'Agence de la santé publique du Canada

Introduction

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (la Loi) exige que tous les ministères et organismes du gouvernement du Canada publient un plan d'accessibilité qui décrit comment ils élimineront les obstacles afin de rendre leurs organisations accessibles d'ici 2040.

Un plan d'accessibilité doit être publié tous les 3 ans. Il s'agit du deuxième plan de l'Agence de la santé publique du Canada (ASPC), qui décrit l'engagement continu de l'ASPC à éliminer les obstacles à l'accessibilité dans 8 domaines prioritaires.

La Loi exige également que l'ASPC rende compte chaque année des progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan. Le rapport d'étape 2025 est annexé au présent plan et décrit les progrès réalisés au cours de la dernière année du premier plan d'accessibilité.

Les mesures identifiées pour surmonter les obstacles dans les 8 domaines couverts par ce plan continueront d'améliorer l'accessibilité à l'ASPC d'ici la fin du deuxième cycle triennal. Ils aideront également l'Agence à atteindre son objectif d'accessibilité sans obstacle d'ici 2040.

À propos de l'Agence de la santé publique du Canada

Le rôle de l'ASPC est de :

- promouvoir la santé;
- prévenir et contrôler les maladies chroniques et les blessures;
- prévenir et contrôler les maladies infectieuses;
- se préparer et intervenir en cas d'urgence en santé publique.

L'Agence sert de point central pour partager l'expertise du Canada avec le reste du monde.

À ce titre, son rôle est également de :

- renforcer la collaboration intergouvernementale dans le domaine de la santé publique;
- faciliter l'adoption d'approches nationales en matière d'élaboration de plans et de politiques en santé publique;
- appliquer aux programmes de santé publique du Canada les résultats des travaux internationaux de recherche et de développement.

Le [mandat, la mission, la vision et les valeurs fondamentales](#) de l'organisation sont disponibles sur le site Web de l'ASPC.

Renseignements généraux

Dans le cadre d'un partenariat de services partagés, l'Équipe de préparation à l'accessibilité (EPA) de Santé Canada (SC) est responsable de l'élaboration et de la coordination du présent plan d'accessibilité, le rapport d'étape et le processus de rétroaction conformément aux règlements pris en application de la [Loi](#) et aux directives fournies dans la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#).

Pour obtenir une copie de ce plan d'accessibilité et rapport d'étape ou de la description du processus de rétroaction dans un format adapté, ou pour nous faire part de vos commentaires, veuillez contacter la directrice de l'EPA de l'une des manières suivantes :

Personne-ressource : Directrice de l'Équipe de préparation à l'accessibilité

Par la poste : Rétroaction sur l'accessibilité de l'ASPC

70, promenade Colombine, Édifice Brooke Claxton

Indice de l'adresse 0907D

Ottawa (Ontario) K1A 0K9

Courriel : art-epa@hc-sc.gc.ca

Téléphone sans-frais : 1 833-725-2751

Télécopieur : 1-800-465-7735 (Service Canada)

En 2022, l'ASPC a lancé un outil pour recueillir, recevoir, accuser réception et traiter la rétroaction sur l'accessibilité. Des processus internes sont également en place pour surveiller, rendre compte et intégrer les commentaires liés aux obstacles à l'accessibilité. L'ASPC confirmera la réception de la rétroaction de la même façon qu'elle a été reçue, sauf si elle a été soumise de façon anonyme.

Pour soumettre de la rétroaction sur le plan, les rapports d'étape, l'outil de rétroaction ou les obstacles rencontrés lors des interactions avec l'ASPC, veuillez consulter la page web du [formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#).

Promotion du processus de rétroaction

L'ASPC a mis en place 2 processus de rétroaction : 1 destiné au public, accessible sur la [page Web Accessibilité à l'ASPC](#), et 1 destiné aux employés, accessible sur l'intranet.

Afin de promouvoir l'outil de rétroaction destiné au public, l'ASPC a mené des campagnes sur les médias sociaux en janvier et en mai 2025 sur la [page Facebook « Canadiens en santé »](#), le compte [LinkedIn de l'ASPC](#) et le compte [X](#). Au cours de la Semaine nationale de l'accessibilité en mai 2025, l'ASPC a utilisé Instagram pour partager une publication et une histoire qui remettaient en question les mythes courants sur les handicaps.

L'ASPC a également fait la promotion active de l'outil de rétroaction interne auprès des employés au moyen de bulletins d'information, de présentations, d'événements et de messages diffusés sur des écrans de télévision dans 15 bureaux à travers le Canada.

Déclaration d'accessibilité

L'ASPC s'est engagée à adopter une approche axée sur l'accessibilité dans l'élaboration et la conception de ses programmes et services. Cet engagement signifie que l'ASPC s'efforce de repérer et d'éliminer les obstacles dès le début du processus, afin que l'accessibilité soit intégrée à la création et à la prestation des programmes et services.

L'ASPC s'engage également à rendre ses milieux de travail accessibles à tous. L'Agence s'efforce d'éliminer les obstacles afin que les personnes en situation de handicap puissent participer pleinement à tous les aspects de l'organisation. L'accessibilité fait partie intégrante de la conception des milieux de travail de l'ASPC, de la façon dont elle partage l'information et dont elle offre ses services au public. Il s'agit d'un travail continu qui nécessite la participation des personnes ayant une expérience vécue.

Ce deuxième plan sur l'accessibilité présente les prochaines étapes pour repérer, éliminer et prévenir les obstacles. L'Agence travaillera avec les personnes en situation de handicap et d'autres partenaires pour s'assurer que ses mesures répondent à des besoins réels. Chaque personne à l'ASPC a un rôle à jouer pour rendre l'organisation inclusive, respectueuse et accueillante pour tous. En travaillant ensemble, l'ASPC peut parvenir à un changement culturel durable.

Le Projet d'amélioration des mesures d'adaptation

Le gouvernement du Canada (GC) a lancé le [Projet d'amélioration des mesures d'adaptation \(PAMA\)](#) afin de créer les meilleures mesures d'adaptation possibles sur le lieu de travail dans l'ensemble de la fonction publique. Ce projet a donné naissance à des outils clés, élaborés à partir de la rétroaction des employés et des gestionnaires, afin de rendre le processus de mesures d'adaptation plus rapide, plus clair et plus aidant. La trousse d'outils des utilisateurs de services du PAMA aident les gestionnaires et les employés à comprendre quand et comment demander des mesures d'adaptation, pourquoi il est important de répondre rapidement et avec respect, et comment utiliser le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC](#) pour rendre les solutions transférables lorsque les employés changent d'emploi. La haute direction dispose également d'une trousse d'outils pour évaluer et renforcer les services d'adaptation de leur organisation.

L'ASPC a soutenu le PAMA en collaborant directement avec les chefs de projet d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et en participant à des ateliers du PAMA. L'Agence fait activement la promotion des trousseaux d'outils du PAMA par le biais de communications à l'ensemble du personnel et fait appel aux cadres supérieurs pour qu'ils encadrent l'amélioration des mesures d'adaptation offertes aux personnes en situation de handicap. Ces efforts contribuent à instaurer la confiance, à améliorer la culture en milieu de travail et à garantir que les employés bénéficient du soutien dont ils ont besoin pour réussir.

Domaines visés à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

Lors des consultations avec des personnes en situation de handicap, l'ASPC a été informé des obstacles ci-dessous. Les mesures correspondantes décrivent comment l'Agence s'y prend pour éliminer les obstacles et réduire les lacunes identifiées. Chaque mesure comprend un échéancier projeté qui reflète le délai prévu pour réaliser les progrès, tout en reconnaissant que les échéanciers peuvent évoluer à mesure que les travaux avancent.

Les normes d'accessibilité de Normes d'accessibilité Canada dans les domaines prioritaires de l'emploi, de l'environnement bâti, des technologies de l'information et des communications (TIC) et des communications autres que les TIC (langage clair) s'appliquent à l'ASOC. L'Agence s'aligne sur ces normes et continuera d'examiner et de se référer aux normes futures à mesure qu'elles seront publiées.

L'emploi

L'objectif du domaine de l'emploi en vertu de la Loi est de garantir l'accès aux possibilités d'emploi et aux lieux de travail accessibles.

Résultat souhaité par l'ASPC d'ici 2040

L'ASPC offre un parcours professionnel sans obstacle où les personnes en situation de handicap sont recrutées, retenues et soutenues grâce à des mesures d'adaptation efficaces, leur permettant de progresser et d'avancer de manière équitable.

Obstacles et mesures

Obstacle : Les processus à suivre pour demander et obtenir des mesures d'adaptation pour les évaluations et la formation en langue seconde ne sont pas clairs.

- **Mesure 1 :** L'équipe de l'accès à guichet unique pour la formation linguistique clarifiera et communiquera les étapes que les directions générales doivent suivre pour demander et obtenir des mesures d'adaptation pour la formation et les évaluations en langue seconde. Les étapes détaillées et les coordonnées seront largement diffusées par les canaux de l'Agence, notamment l'intranet et le courriel. Clarifier le processus de mise en place des exemptions linguistiques pour raisons médicales dans les processus de dotation.

» **Échéancier projeté :** mars 2026

Obstacle : Absence d'un processus clair et cohérent pour déterminer et approuver les mesures d'adaptation (conformément à la [Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#)).

- **Mesure 2 :** Offrir un soutien pratique aux gestionnaires et aux personnes en situation de handicap concernant le processus de mesure d'adaptation et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en fournissant des directives claires et en utilisant les outils disponibles, notamment les trousseaux d'outils du PAMA et le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#).
- » **Échéancier projeté :** En cours. Un programme officiel de formation des gestionnaires est offert depuis l'été 2025.

Obstacle : Les outils et mécanismes d'évaluation du personnel ne permettent pas aux candidats en situation de handicap de démontrer qu'ils répondent aux critères de mérite énoncés dans la description du poste.

- **Mesure 3 :** Examiner et mettre à jour les outils, les approches et les ressources en matière de dotation et d'évaluation afin de garantir leur accessibilité et leur caractère inclusif.
- » **Échéancier projeté :** décembre 2026

Obstacle : Manque de sensibilisation et de clarté quant aux étapes et aux attentes en matière de gestion du rendement des personnes en situation de handicap.

- **Mesure 4 :** Fournir aux gestionnaires des directives claires sur la gestion du rendement des employés en situation de handicap. Élaborer des ressources pour aider les gestionnaires à réduire les délais liés aux mesures d'adaptation et offrir des consultations continues au cas par cas afin de maintenir l'engagement des gestionnaires et des employées tout au long du processus de gestion du rendement.
- » **Échéancier projeté :** Les ressources seront fournies d'ici décembre 2026 et leur promotion sera continue.

Le saviez-vous?

Le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) est plus qu'un simple outil, c'est une ressource qui contribue à favoriser un milieu de travail inclusif en établissant une compréhension commune. Son inventaire des obstacles et des solutions d'adaptation favorise des conversations ouvertes et respectueuses entre les employés et les gestionnaires.

Obstacle : Absence de perspectives d'évolution de carrière pour les personnes en situation de handicap.

- **Mesure 5 :** Favoriser la réussite professionnelle et l'avancement de carrière des employés en situation de handicap en offrant davantage des conseils à l'intégration, à la formation, au mentorat et à la navigation de carrière.
 - » **Échéancier projeté :** En cours

L'environnement bâti

L'objectif du domaine de l'environnement bâti, en vertu de la Loi, est de veiller à ce que toutes les personnes puissent se déplacer librement dans les immeubles fédéraux et les espaces publics.

Résultat souhaité par l'ASPC d'ici 2040

Les installations de l'ASPC soient accessibles à tous, sans obstacle.

Obstacles et mesures

Obstacle : Les normes du code du bâtiment ne suffisent pas à elles seules à favoriser l'accessibilité en milieu de travail.

- **Mesure 1 :** Appuyer l'examen des conditions d'accessibilité dans les installations existantes afin de cerner d'autres possibilités d'améliorer l'accessibilité au-delà des normes du code du bâtiment, dans la mesure du possible.
 - » **Échéancier projeté :** En cours

Obstacle : Les personnes en situation de handicap ont signalé des obstacles visuels et auditifs dans les environnements de travail à concept ouvert.

- **Mesure 2 :** Dans la mesure du possible, adopter le modèle de lieu de travail GC de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) dans les espaces occupés par l'ASPC, afin que tous les employés aient un accès égal à des mesures d'adaptation appropriées dans un milieu de travail sécuritaire, fonctionnel, accessible et inclusif, en fonction de leurs besoins individuels.
 - » **Échéancier projeté :** En cours

Le saviez-vous?

L'[initiative relative aux espaces de réunion accessibles et inclusifs](#) du Réseau des personnes en situation de handicap (RPSH) continue de prendre de l'ampleur! Ce qui a commencé en 2020 avec le premier espace de réunion accessible et inclusif de l'ASPC compte désormais 4 espaces. Ces salles permettent à tous de participer plus facilement et pleinement aux réunions.

Obstacle : La structure de certaines installations limite la possibilité d'apporter des modifications et d'ajouter des éléments pour améliorer l'accessibilité.

- **Mesure 3 :** Travailler avec SPAC pour continuer d'apporter des modifications et d'ajouter des éléments, dans la mesure du possible, dans les bâtiments occupés par l'ASPC.
 - » **Échéancier projeté :** En cours

Les technologies de l'information et des communications

L'objectif du domaine des technologies de l'information et des communications (TIC) dans le cadre de la Loi est d'assurer l'accessibilité du contenu et des technologies numériques. Les TIC comprennent le matériel, les logiciels, les applications et les sites web pour les systèmes externes et internes destinés aux clients et aux employés.

Résultat souhaité par l'ASPC d'ici 2040

Veiller à ce que tous les systèmes de TIC de l'ASPC respectent les normes d'accessibilité en éliminant les obstacles et en favorisant l'accessibilité numérique dans l'ensemble de l'organisation. Pour ce faire, l'accent sera mis sur les domaines suivants :

- Veiller à ce que tous les logiciels, systèmes et applications internes et externes respectent les normes d'accessibilité.
- Promouvoir la responsabilité individuelle en matière d'accessibilité par l'éducation, la formation et l'orientation.

Obstacles et mesures

Obstacle : Les produits numériques, y compris les formulaires en ligne, posent encore des défis en matière d'accessibilité.

- **Mesure 1 :** Continuer d'améliorer l'accessibilité des nouvelles pages Web, des applications mobiles et des documents numériques (internes et publics) afin de respecter la norme actuelle en matière d'accessibilité numérique (CAN/CSA-EN 301 549).
 - » **Échéancier projeté :** En cours, selon les nouvelles réglementations

Obstacle : La majorité des logiciels utilisés à l'ASPC ne sont pas entièrement accessibles, notamment en raison de leur compatibilité limitée avec les technologies d'assistance, ce qui crée des obstacles pour les employés qui dépendent de ces outils pour faire leur travail.

- **Mesure 2 :** Mettre en œuvre le Programme de mise à jour de l'accessibilité afin d'évaluer les TIC existantes au sein de l'Agence, en collaboration avec les équipes responsables de ces outils, afin d'élaborer des feuilles de route pour améliorer l'accessibilité.
 - » **Échéancier projeté :** mars 2027
- **Mesure 3 :** Intégrer des vérifications de l'accessibilité au processus d'acquisition de logiciels et veiller à ce que les options de logiciels accessibles soient clairement identifiées pour les utilisateurs.
 - » **Échéancier projeté :** En cours

Obstacle : La mise en œuvre de nouveaux logiciels ou de versions mises à niveau nécessite des contrôles et des vérifications appropriés afin de garantir que les fonctionnalités d'accessibilité sont activées.

- **Mesure 1 :** Continuer d'améliorer l'accessibilité des nouvelles pages Web, des applications mobiles et des documents numériques (internes et publics) afin de respecter la norme actuelle en matière d'accessibilité numérique (CAN/CSA-EN 301 549).
 - » **Échéancier projeté :** En cours, selon les nouvelles réglementations.
- **Mesure 3 :** Intégrer des vérifications de l'accessibilité au processus d'acquisition de logiciels et veiller à ce que les options de logiciels accessibles soient clairement identifiées pour les utilisateurs.
 - » **Échéancier projeté :** En cours

Le saviez-vous?

Afin de sensibiliser le public aux technologies accessibles, le responsable des TIC a créé des arrière-plans Microsoft Teams axés sur l'accessibilité. Ces visuels sensibilisent le public et encouragent la réflexion au quotidien sur la manière dont les outils et les espaces numériques peuvent être rendus plus inclusifs.

Obstacle : Des logiciels ne sont pas conformes au principe de conception universelle.

- **Mesure 1 :** Continuer d'améliorer l'accessibilité des nouvelles pages Web, des applications mobiles et des documents numériques (internes et publics) afin de respecter la norme actuelle en matière d'accessibilité numérique (CAN/CSA-EN 301 549).
 - » **Échéancier projeté :** En cours, selon les nouvelles réglementations.
- **Mesure 3 :** Intégrer des vérifications de l'accessibilité au processus d'acquisition de logiciels et veiller à ce que les options de logiciels accessibles soient clairement identifiées pour les utilisateurs.
 - » **Échéancier projeté :** En cours

Obstacle : Les personnes en situation de handicap n'ont pas accès aux systèmes informatiques ou aux outils nécessaires pour participer pleinement au milieu de travail.

- **Mesure 1 :** Continuer d'améliorer l'accessibilité des nouvelles pages Web, des applications mobiles et des documents numériques (internes et publics) afin de respecter la norme actuelle en matière d'accessibilité numérique (CAN/CSA-EN 301 549).
 - » **Échéancier projeté :** En cours, selon les nouvelles réglementations.
- **Mesure 4 :** Promouvoir la sensibilisation à l'accessibilité au sein de l'Agence en offrant de la formation, des conseils et du soutien afin de favoriser une approche axée sur l'accessibilité dans tous les projets de TI.
 - » **Échéancier projeté :** En cours

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

L'objectif du domaine des communications de la Loi est d'assurer des services et des espaces sans obstacle aux personnes en situation de handicap.

Résultat souhaité par l'ASPC d'ici 2040

Tous les documents de communication produits par l'Agence sont conçus pour être accessibles, inclusifs et faciles à comprendre pour tous les publics, y compris le grand public et les employés, indépendamment de leurs capacités, de leur handicap (visible ou invisible) ou de leurs besoins en matière de communication.

Obstacles et mesures

Obstacle : L'utilisation non uniforme d'un langage clair et inclusif dans les communications ministérielles, y compris celles élaborées à l'extérieur de la Direction générale des communications et des affaires publiques (DGCAP), peut nuire à la clarté et à l'accessibilité pour divers publics.

- **Mesure 1 :** Partager les outils, les gabarits et les conseils au sein de l'Agence afin d'améliorer l'accessibilité des communications organisationnelles. Encourager les cadres des directions générales à s'assurer que leurs communications ministérielles sont accessibles en utilisant ces ressources, appuyées par les résultats des projets d'IA de la DGCAP et la formation sur le langage clair.

» **Échéancier projeté :** 2027–28

Obstacle : Les employés peuvent développer ou maintenir des outils ou des produits numériques qui ne sont pas accessibles, ce qui limite l'accès équitable à l'information et aux services.

- **Mesure 2 :** Partager les ressources et fournir un soutien à toutes les directions générales afin de développer et de fournir des communications accessibles. Les cadres des directions générales sont responsables de veiller à ce que les outils et les produits numériques de leur direction générale soient accessibles.

» **Échéancier projeté :** En cours

Obstacle : Les événements ministériels organisés sans mesure d'accessibilité appropriée, telles que la langue des signes ou l'interprétation simultanée, peuvent empêcher certaines personnes, quel que soit leur emplacement ou leur capacité, de comprendre pleinement le contenu présenté ou d'y participer.

- **Mesure 3 :** Améliorer la fréquence des événements ministériels entièrement accessibles organisés par l'Agence en y intégrant l'interprétation en langue des signes et/ou l'interprétation simultanée, en accordant la priorité aux annonces nationales de grande envergure, en particulier celles qui s'adressent aux personnes en situation de handicap, et en mettant en place des mesures d'adaptation lorsque cela est possible sur le plan opérationnel.

» **Échéancier projeté :** En cours

Le saviez-vous?

Plusieurs commodités courantes ont été créées à l'origine comme des mesures d'accessibilité. Par exemple, les sous-titres ont d'abord été conçus pour rendre la télévision accessible aux personnes sourdes ou malentendantes. Aujourd'hui, ils sont largement utilisés dans les environnements bruyants, pour l'apprentissage des langues ou simplement pour suivre plus facilement le contenu.

L'acquisition de biens, de services et d'installations

L'objectif du domaine de l'approvisionnement de la Loi est de veiller à ce que l'achat de biens, de services et d'installations soit accessible. L'ASPC procure la plupart des biens, des services et des installations par l'entremise de Services partagés Canada et SPAC. L'ASPC travaille à renforcer l'accessibilité en trouvant des moyens de sensibiliser davantage et d'améliorer les pratiques.

Résultat souhaité par l'ASPC d'ici 2040

Les propriétaires d'entreprise et les autorités responsables des achats de l'ASPC incluent des exigences en matière d'accessibilité dans leurs spécifications d'approvisionnement afin de s'assurer que les produits livrables possèdent les caractéristiques d'accessibilité nécessaires.

Obstacles

En février 2025, les consultations de l'ASPC avec les employés et le RPSH, n'ont relevé aucun obstacle lié à l'approvisionnement. Un examen des politiques et des services internes en matière d'approvisionnement a été réalisé. L'ASPC continuera d'évaluer les besoins en matière d'accessibilité au cas par cas. L'Agence veillera à ce que les gabarits d'approvisionnement élaborés à l'interne soient accessibles.

Pour appuyer ce travail, l'ASPC détermine les options de formation obligatoire sur l'accessibilité dans le domaine de l'approvisionnement et sensibilisera ses autorités contractantes afin de renforcer les pratiques en matière d'accessibilité dans l'ensemble de l'organisation.

La conception et la prestation de programmes et de services

L'objectif du domaine de la conception et la prestation de programme et de services de la Loi est de veiller à ce que les Canadiens reçoivent des services accessibles à tous.

Résultat souhaité par l'ASPC d'ici 2040

L'ASPC est en mesure de concevoir et de fournir des programmes et des services accessibles aux personnes en situation de handicap. L'Agence intègre l'accessibilité à chaque étape de l'élaboration des programmes et des services, de la planification et la conception jusqu'à la mise en œuvre et l'évaluation.

Obstacles et mesures

Obstacle : Les équipes chargées des programmes et des services ont des lacunes dans leurs connaissances et leur sensibilisation à l'accessibilité.

- **Mesure 1 :** Fournir aux équipes chargées des programmes et des services le soutien personnalisé, les ressources et les outils nécessaires pour renforcer et maintenir leur capacité à consulter, élaborer, concevoir, mettre en œuvre et évaluer l'accessibilité de leurs programmes et services.
 - » **Échéancier projeté :** En cours

Obstacle : Le manque de clarté quant aux rôles et responsabilités en matière d'accessibilité limite la capacité des directions générales et de la haute direction à rendre les programmes et services sans obstacle.

- **Mesure 2 :** Veiller à ce que tous les niveaux de l'organisation comprennent leurs responsabilités en matière d'amélioration de l'accessibilité des programmes et services. Donner à la haute direction les moyens d'aider leurs équipes à identifier et à éliminer les obstacles au sein de leurs programmes et services.
 - » **Échéancier projeté :** décembre 2026

Obstacle : Le manque de mobilisation des personnes en situation de handicap dans la conception et le développement des programmes et des services limite leur accessibilité.

- **Mesure 3 :** Soutenir les équipes chargées des programmes et des services, selon les besoins, afin qu'elles collaborent avec la communauté des personnes en situation de handicap dès le début et tout au long du processus de conception et d'élaboration.
 - » **Échéancier projeté :** En cours

Obstacle : Certaines personnes en situation de handicap au Canada ne peuvent pas accéder aux services numériques car elles ne disposent pas d'ordinateurs, de téléphones intelligents, de technologies d'adaptation ou d'une connexion internet fiable. Elles ont besoin d'autres moyens pour accéder aux services, par exemple par téléphone ou par courrier.

- **Mesure 4 :** Continuer à aider les équipes qui fournissent des programmes et des services à appliquer les meilleures pratiques en matière d'accessibilité, par exemple en proposant des informations sous plusieurs formats et par différents moyens, afin de contribuer à éliminer les obstacles.
 - » **Échéancier projeté :** En cours

Le transport

L'objectif du domaine du transport en vertu de la Loi est d'assurer un réseau de transport fédéral sans obstacle. Ce domaine prioritaire s'applique à l'accessibilité du parc automobile de l'ASPC, qui relève de la responsabilité du présent plan d'accessibilité. Les autres aspects liés au transport, comme le transport en commun, les trottoirs municipaux ou les véhicules personnels des employés, ne sont pas visés par ce domaine prioritaire.

Résultat souhaité par l'ASPC d'ici 2040

L'ASPC évalue régulièrement les exigences en matière d'accessibilité pour son parc automobile et veille à ce que tous les achats de véhicules respectent les normes d'accessibilité actuelles et futures.

Obstacles

Les consultations de l'Agence avec les employés et les le RPSH n'ont relevé aucun obstacle lié au transport. L'Agence a examiné attentivement ses politiques et ses services dans ce domaine prioritaire et examinera les besoins au cas par cas si un obstacle est identifié.

La culture

La Loi vise à renforcer la confiance dans l'accessibilité et à créer une culture de l'accessibilité au sein de la fonction publique fédérale.

Résultat souhaité par l'ASPC d'ici 2040

Les employés de l'ASPC participent activement à la création d'un milieu de travail accessible et intègrent l'accessibilité dans leur travail. Les personnes en situation de handicap se sentent pleinement incluses et soutenues.

Obstacles et mesures

Obstacle : Le manque de connaissances et d'empathie en matière d'accessibilité nuit à l'inclusion.

- **Mesure 1 :** Élargir l'éventail de sujets et de ressources sur le Carrefour de l'accessibilité, le site de ressources interne de l'ASPC. Ajouter des conseils sur les communications empathiques et inclusives, les handicaps invisibles, l'intersectionnalité et des outils pour aider les gestionnaires à créer des milieux de travail accueillants. Promouvoir largement le contenu afin d'atteindre le plus grand nombre de personnes possible, de manière à soutenir divers styles d'apprentissage.
 - » **Échéancier projeté :** Les ressources seront fournies d'ici août 2026 et leur promotion sera continue.

Obstacle : Les personnes en situation de handicap continuent d'être confrontées à la stigmatisation, à la discrimination et à un manque de sécurité psychologique.

- **Mesure 2 :** Ajouter des ressources sur la sécurité psychologique, la stigmatisation, le traitement équitable des employées en situation de handicap et le leadership inclusif à l'égard des personnes en situation de handicap sur le Carrefour de l'accessibilité, et les diffuser par le biais de présentations au personnel, comme indiqué dans le plan de communication et d'engagement interne.
 - » **Échéancier projeté :** Les ressources seront fournies d'ici août 2026 et leur promotion d'ici août 2028.
- **Mesure 3 :** Menez des activités de mobilisation pour sensibiliser à la complexité des identités intersectionnelles, comme le handicap, la race, le genre et le statut socioéconomique, et à la façon dont elles influencent les expériences en milieu de travail et augmentent les obstacles à l'inclusion.
 - » **Échéancier projeté :** août 2028

Obstacle : Les personnes en situation de handicap continuent de faire face à des pratiques de travail inaccessibles et à des obstacles à la communication.

- **Mesure 4 :** Continuer à montrer l'exemple et à promouvoir les meilleures pratiques, les outils et les ressources en matière d'accessibilité afin de créer des messages, des réunions et des documents accessibles à diverses handicaps. Voir aussi [mesure 1 de communication](#).
 - » **Échéancier projeté :** En cours

Obstacle : Les gestionnaires ne comprennent pas bien le processus d'adaptation.

- **Mesure 5 :** Accroître la sensibilisation aux politiques et aux processus d'adaptation à l'ASPC grâce à des communications et à une mobilisation ciblée, en collaboration avec le Centre de services pour l'accessibilité et le bureau de première responsabilité en matière d'emploi. Voir aussi [mesure 2 de l'emploi](#).
 - » **Échéancier projeté :** août 2027

Le saviez-vous?

L'ASPC explore comment l'intelligence artificielle (IA) peut aider les personnes en situation de handicap en milieu de travail. L'IA peut faciliter les tâches quotidiennes, comme résumer de longs documents ou des notes de réunion, et elle a le potentiel d'améliorer la communication, de simplifier les tâches et de réduire les obstacles.

Réseau des personnes en situation de handicap

Le RPSH de l'ASPC est une communauté d'employés en situation de handicap et d'alliés qui se consacrent à l'avancement de l'accessibilité en milieu de travail. Guidé par le principe « Rien sans nous », le Réseau donne une voix aux employés en situation de handicap et travaille à éliminer les obstacles afin que tous les employés puissent participer pleinement à l'ASPC.

Au cours des 3 prochaines années, le RPSH s'engage à :

- renforcer la collaboration avec les alliés organisationnels pour éliminer les obstacles et mettre en œuvre les apprentissages pertinents du PAMA;
- poursuivre les séances d'écoute mensuelles afin d'entendre directement les employés et de porter leurs priorités à l'attention de la direction;
- promouvoir des pratiques accessibles, sensibiliser le public grâce à des conférenciers invités et des événements, et partager des outils pratiques, tels que la campagne sur les documents accessibles.

Par ces engagements, le RPSH continuera de bâtir un milieu de travail plus accessible où les employés en situation de handicap peuvent pleinement participer et s'épanouir.

Consultations

Consultations internes

L'ASPC a invité tous les employés à participer à des consultations sur les obstacles par le biais de communications ciblées à l'ensemble du personnel et de la promotion par les réseaux d'employés.

La participation interne a joué un rôle clé dans l'identification des obstacles et l'élaboration de mesures significatives pour ce plan d'accessibilité. En février 2025, avec le soutien du RPSH, l'ASPC a invité les employés en situation de handicap à participer à ces séances de mobilisation. Les séances étaient ouvertes à tous les membres du personnel et du réseau, leur permettant de partager leurs expériences et d'identifier les obstacles en milieu de travail.

À la suite de ces séances, les bureaux de première responsabilité (BPR) ont rédigé des mesures fondées sur les obstacles connus. En mai 2025, l'ASPC a organisé une deuxième série de séances de consultation avec les BPR et le RPSH afin de valider les projets de mesures et de s'assurer qu'ils reflétaient les priorités et les besoins des employées en situation de handicap.

L'ASPC a utilisé les meilleures pratiques en matière d'accessibilité pour rendre les séances inclusives. Au total, 38 participants ont assisté aux séances. Ils ont reçu le contenu écrit à l'avance. Pendant les séances, les participants ont pu fournir une rétroaction de multiples façons, par écrit après coup et de manière anonyme.

Le Comité de leadership en accessibilité (CLA) a également examiné les obstacles et les mesures afin de garantir leur harmonisation avec les priorités organisationnelles et de démontrer la responsabilité des dirigeants dans la promotion de l'accessibilité.

Consultations externes

La participation externe a joué un rôle central dans l'identification des obstacles à la mise en œuvre du présent plan d'accessibilité. Guidée par le principe « Rien sans nous », le RPSH a aidé l'EPA afin d'identifier les groupes d'intervenants représentant différents types de handicaps et identités intersectionnelles. Ces groupes comprenaient des organismes de défense des droits, des fournisseurs des services et des personnes ayant une expérience vécue du handicap.

L'EPA a invité 63 groupes d'intervenants à participer à des séances virtuelles. Parmi ceux-ci, 26 ont accepté et l'EPA a organisé 6 séances de groupe entre juillet et décembre 2024. Certains participants ont également fourni de la rétroaction par écrit après coup.

Afin de favoriser une participation large et inclusive, les consultations ont utilisé plusieurs méthodes autres que les séances de groupe virtuelles, notamment des appels individuels et un questionnaire en ligne. Le questionnaire a été publié sur la page Web [Consultations auprès des Canadiens](#) de mars à avril 2025 et a atteint environ 6 000 répondants potentiels grâce à des listes de distribution et à une campagne sur les réseaux sociaux.

La rétroaction reçue lors de ces consultations a directement influencé les obstacles et les mesures présentés dans le présent plan d'accessibilité.

L'ASPC s'engage également à poursuivre les tests d'accessibilité qui reflètent les expériences des personnes en situation de handicap. Ce travail comprend des consultations continues avec des personnes et des organisations externes afin d'identifier et éliminer les obstacles dès qu'ils apparaissent.

Comité de leadership en accessibilité

Le CLA réunit des cadres supérieurs de l'ASPC et de SC, ainsi que les présidents et les champions du RPSH. Le CLA encadre et guide la mise en œuvre de la Loi et les plans d'accessibilité dans les 2 organisations. Il contribue également à garantir la responsabilité de l'Agence dans la progression de l'accessibilité.

Le CLA est présidé par le directeur général de la Direction de talent et de la culture au travail au sein de la Direction générale des services de gestion de SC. Ce comité fournit une rétroaction au Centre d'expertise sur l'accessibilité (CEA), alors que ses membres assurent le leadership en matière d'accessibilité au sein de leurs propres directions générales.

Cadre de mesure du rendement de l'accessibilité

Afin de suivre les progrès accomplis dans l'élimination des obstacles et la réalisation des résultats souhaités pour chaque domaine prioritaire, l'EPA élabore actuellement un cadre de mesure du rendement (CMR) en collaboration avec les BPR et les personnes en situation de handicap. Cette approche est conforme aux directives du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique.

Le CMR comprendra des activités spécifiques en lien avec les mesures décrites dans ce plan d'accessibilité, des résultats permettant d'évaluer l'impact de ces activités et des indicateurs de rendement clés réfléchis et fondés sur des données pour mesurer les résultats et les activités.

Le CMR sera l'outil de rapport interne pour ce plan d'accessibilité, à compter d'avril 2026. Cela aidera l'ASPC à identifier et à combler les lacunes, à assurer des progrès significatifs en matière d'accessibilité au cours des 3 prochaines années et à informer les rapports d'étape annuels.

Conclusion

L'accessibilité et la santé publique vont de pair. Une société véritablement saine est une société où chacun peut participer pleinement et équitablement, sans obstacle. Ce deuxième plan d'accessibilité représente une étape importante vers la vision d'un Canada sans obstacle d'ici 2040.

En fixant des mesures et des échéanciers clairs, l'ASPC jette les bases d'un changement durable au sein de l'Agence et dans la façon dont elle sert le public. L'accessibilité n'est pas une initiative temporaire, mais un engagement continu envers l'inclusion, l'équité et le respect.

Annexe : Rapport d'étape 2025 sur l'accessibilité de l'Agence de la santé publique du Canada

Sommaire

Le troisième rapport d'étape de l'ASPC conclut les progrès réalisés dans l'élimination des obstacles dans les 8 domaines prioritaires du [premier Plan d'accessibilité](#). L'ASPC a publié ce rapport d'étape en même temps que son deuxième plan d'accessibilité afin de maintenir un cycle annuel de rapports. La période couverte par le rapport s'étend du 1^{er} septembre au 31 août de chaque année. Veuillez consulter la section « [Renseignements généraux](#) » du Plan d'accessibilité, car elle s'applique également au présent rapport d'étape.

Domaines visés à l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité

L'emploi

Engagement : En collaboration avec le RPSH de l'ASPC et les principaux intervenants en matière de handicap, réviser les outils, les approches et les ressources en matière de dotation et d'évaluation afin de s'assurer qu'ils sont accessibles et inclusifs.

L'ASPC a continué d'appuyer les gestionnaires et les employés en situation de handicap par l'intermédiaire de l'Équipe de recrutement spécialisée pour les personnes en situation de handicap (ERS PSH). Cette équipe a fourni des conseils individuels à 13 gestionnaires sur la Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, pour les aider à comprendre leurs responsabilités et à trouver des solutions appropriées en collaboration avec les employés. L'ERS PSH a répondu à toutes les demandes d'orientation des employés en situation de handicap.

L'équipe a également lancé les « heures de bureau » en partenariat avec le CEA. Ces rendez-vous individuels confidentiels offrent des conseils personnalisés aux gestionnaires sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. À ce jour, 44 sessions avec les gestionnaires ont été tenues.

L'ERS PSH a aussi commencé à élaborer une série de formations formelles pour les gestionnaires. Le contenu de ces sessions s'appuyait sur les premières leçons tirées du PAMA. Le Réseau des gestionnaires et le RPSH ont fourni de la rétroaction pour soutenir l'élaboration du matériel de formation.

Engagement : Aider les gestionnaires à atteindre ou à dépasser les objectifs de recrutement de l'ASPC grâce à une expérience de recrutement améliorée.

Les gestionnaires ont un accès continu aux données actualisées sur les embauches, les promotions et la rétention. Un suivi régulier permet de surveiller l'évolution de carrière et les taux de progression des employées en situation de handicap afin d'évaluer les progrès accomplis vers l'égalité avec les employés qui n'ont pas déclaré avoir un handicap.

L'ASPC a amélioré l'expérience de recrutement en offrant aux gestionnaires chargés de l'embauche les connaissances et les conseils dont ils avaient besoin pour rendre le recrutement plus accessible aux personnes en situation de handicap. Par exemple, les gestionnaires peuvent travailler avec des conseillers en dotation pour s'assurer que des mesures d'adaptation sont en place lorsque les candidats en font la demande. L'ERS PSH soutient le recrutement en rédigeant des évaluations narratives, en aidant les gestionnaires à formuler leurs décisions de sélection et en coordonnant les ressources telles que les prestataires de services d'emploi spécialisés et le Centre de services pour l'accessibilité.

Engagement : Favoriser la réussite professionnelle et la progression des employés en situation de handicap par l'accueil, la formation, l'accès aux mesures d'adaptation, la gestion des talents et le mentorat.

87 employés en situation de handicap ont bénéficié d'opportunités de développement de carrière, telles que l'occupation d'un poste de niveau supérieur. 13 employés en situation de handicap ont réussi à obtenir un poste permanent de niveau supérieur au sein de l'Agence.

Le programme Mentorat plus de l'ASPC a atteint un taux de jumelage de 100 % à ce jour, répondant ainsi à toutes les demandes de mentorat des employées en situation de handicap. Le programme d'accès équitable à la formation linguistique a accepté 100 % des demandes des employées en situation de handicap.

En 2025, l'ASPC a lancé un programme de formation sur mesure destiné aux gestionnaires portant sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et les pratiques exemplaires en matière d'intégration des employés en situation de handicap.

L'environnement bâti

Engagement : Travailler avec SPAC pour s'assurer que tous les nouveaux aménagements/constructions d'installations sont accessibles; mettre en œuvre un processus d'évaluation des installations existantes pour déterminer les améliorations potentielles de l'accessibilité à intégrer dans les projets planifiés/futurs.

Cette année, en collaboration avec SPAC, l'ASPC a procédé à des examens officiels de l'accessibilité de chaque projet d'infrastructure afin de s'assurer de la conformité aux normes d'accessibilité. L'Agence a intégré des caractéristiques d'accessibilité dans les rénovations majeures telles que les Espaces de réunion accessibles et inclusifs de l'ASPC.

L'ASPC a également collaboré avec SPAC pour finaliser le Plan de mesures d'adaptation à long terme et le Programme d'examen des conditions d'accessibilité, qui évalueront l'environnement bâti et identifieront les possibilités d'améliorer l'accessibilité des installations.

Engagement : Faire participer en permanence les parties prenantes internes et externes à l'identification et à la suppression des obstacles à l'environnement bâti et utiliser des technologies innovantes ou nouvelles pour favoriser l'accessibilité.

Le Bureau national d'accueil a répondu à 100 % des demandes liées à l'accessibilité, notamment celles concernant l'éclairage des lieux de travail, les portes accessibles, les casiers et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Bien que certaines demandes, comme celles concernant les casiers et l'attribution des bureaux, ne relèvent pas des plans officiels de gestion des bâtiments, l'ASPC reste déterminée à trouver des solutions pratiques, dans la mesure du possible.

Les technologies de l'information et des communications

Engagement : Renforcer le niveau actuel d'accessibilité des TIC à l'ASPC en continuant à veiller à ce que les nouveaux systèmes (internes et destinés au public), y compris le matériel et les logiciels développés ou achetés à l'interne, répondent aux normes d'accessibilité modernes.

L'équipe de l'Accessibilité et développement de produits numériques (ADPN) a évalué l'accessibilité de toutes les nouvelles applications Web, mobiles et de bureau enregistrés dans le système de gestion du portefeuille d'applications (GPA) avant leur mise en service. Chaque application doit faire l'objet d'une évaluation de l'impact sur l'accessibilité (EIA) pour obtenir une autorisation d'exploitation. Cependant, comme les directions générales ne communiquent pas toujours cette exigence à leurs employés, certaines applications sont mises en service sans avoir fait l'objet d'une évaluation et ne sont pas toujours enregistrées dans le GPA.

L'ASPC a évalué l'accessibilité de tous les logiciels dans le catalogue de services conjoint de SC et de l'ASPC. Sur 1 111 produits logiciels :

- 16 (1,4 %) étaient entièrement accessibles;
- 250 (22,5 %) étaient accessibles avec des limitations connues;
- 783 (70,5 %) n'étaient pas accessibles;
- 62 (5,6 %) étaient des technologies d'assistance.

Engagement : Améliorer le soutien à l'accessibilité (orientation et conseil) pour les utilisateurs lors du développement et de l'acquisition de nouveaux logiciels.

Le comité consultatif sur le changement (CCC) a examiné toutes les nouvelles demandes de logiciels afin d'évaluer leur accessibilité. Le CCC a traité 288 demandes de logiciels :

- 174 (60,4 %) ont été approuvées sans restriction;
- 86 (30 %) ont été approuvées avec une utilisation restreinte et uniquement si aucune alternative n'était disponible;
- 20 (6,9 %) ont été approuvées avec des limitations connues;
- 1 (0,3 %) a été approuvée sous condition d'une évaluation d'accessibilité;
- 7 (2,4 %) ont été refusées.

La Direction générale de la transformation numérique (DGTN) a rencontré les fournisseurs des 7 demandes refusées afin de renforcer les exigences en matière d'accessibilité pour l'approvisionnement et la mise en œuvre.

L'ASPC dispose de conseillers en accessibilité qui sont disponibles pour soutenir les projets d'investissement dans les TI. Il y a 21 projets comportant des composantes informatiques en cours. Douze projets ne sont pas admissibles à l'aide d'un conseiller, car ils ont déjà terminé le processus d'accessibilité, utilisent un produit commercial prêt à l'emploi ou se poursuivent depuis l'année dernière et feront l'objet du processus d'EIA. Parmi les 9 projets admissibles restants, des conseillers sont assignés à 5 et 4 sont en attente d'assignation.

Engagement : Promouvoir la sensibilisation à l'accessibilité dans l'ensemble de l'Agence en dispensant des formations et en sensibilisant le public afin de favoriser un état d'esprit privilégiant l'accessibilité pour tous les projets informatiques.

La DGTN a tenu toutes les séances de formation prévues sur l'accessibilité. Six séances de groupe ont permis de former 85 employés. De plus, l'ASPC a répondu à toutes les demandes de formation individuelle personnalisée, offrant 3 séances sur mesure à 47 parties prenantes.

Au cours de la Semaine nationale de l'accessibilité en mai 2025, dans le cadre d'une tournée interactive, la DGTN a visité un site de l'ASPC afin de sensibiliser le public et de promouvoir une culture axée sur l'accessibilité au sein de l'Agence.

Engagement : Renforcer la gouvernance et le processus d'accessibilité en élaborant des politiques et des procédures internes pour l'accessibilité des TIC.

En avril 2025, la DGTN a rétabli le Groupe de travail sur l'accessibilité (GTA) des TIC, approuvé son mandat et confirmé sa composition. Le GTA identifie et documente les lacunes en matière d'accessibilité dans les systèmes TIC afin d'orienter les mesures futures.

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

Engagement : Assurer que le contenu numérique externe de l'ASPC et le nouveau contenu numérique interne sont accessibles par défaut.

La DGCAP a approuvé et mis en œuvre la politique d'accessibilité des fichiers PDF. Cette politique veille à ce que les fichiers PDF soient créés pour être accessibles et utilisables par les personnes en situation de handicap, car ces fichiers sont souvent inaccessibles, en particulier pour celles qui utilisent des technologies d'assistance.

La DGCAP a également organisé 16 sessions de formation à la littératie numérique, couvrant la rédaction en langage clair pour les rappels, les alertes de sécurité, les documents d'orientation et les communications inclusives. De plus, la DGCAP a organisé 9 sessions de sensibilisation aux compétences numériques sur comment créer des produits accessibles.

Engagement : Fournir les produits et événements de communication de l'Agence dans des formats accessibles.

La DGCAP a produit 36 vidéos avec des composants accessibles, notamment des sous-titres codés, des descriptions vidéo, des transcriptions et/ou des informations équivalentes sur le Web pour les vidéos sur Canada.ca, YouTube et Facebook.

La DGCAP a aidé l'ASPC à organiser 8 événements entièrement accessibles à l'ensemble du personnel, en fournissant des services de traduction simultanée et de langue des signes pour chaque événement. La Direction générale a également contribué à la publication de 9 bulletins d'information accessibles sur l'intranet.

L'acquisition de biens, de services et d'installations

Engagement : Intégrer l'accessibilité dans les documents, gabarits et orientations relatifs à l'approvisionnement et aux contrats.

La Division des opérations d'approvisionnement de l'ASPC a mis en œuvre un plan pluriannuel visant à mettre à jour ses gabarits et ses lignes directrices afin d'assurer leur accessibilité. Ce travail est maintenant terminé et les mises à jour futures feront l'objet du même examen d'accessibilité. La Division a communiqué ces changements aux autorités contractantes et aux clients, et a encouragé l'utilisation de documents accessibles.

Engagement : Sensibiliser les responsables des achats et les gestionnaires de centres de coûts à la prise en compte de l'accessibilité dès le début d'une procédure de passation de marchés par le biais de formations, de sessions d'information ou de documents d'orientation.

Les agents d'approvisionnement doivent maintenant suivre une formation obligatoire sur l'accessibilité avant le 31 mars 2026. Cette exigence est incluse dans les plans de formation des employés, et les gestionnaires la renforcent lors des discussions sur les ententes de gestion du rendement.

La conception et la prestation de programmes et de services

Engagement : Renforcer la capacité de consultation, d'élaboration, de conception, de mise en œuvre et d'évaluation de programmes et de services accessibles et inclusifs.

En 2025, l'EPA a maintenu la Communauté de pratique des programmes et services accessibles (CdP P&S). En l'absence d'un bureau central pour les programmes et services à l'ASPC, cette CdP permet de rassembler les responsables de P&S au sein de l'Agence et de combler les lacunes dans les connaissances sur la manière de rendre les services accessibles. L'EPA continue d'envoyer des bulletins d'information bimestriels aux membres, qui se réunissent tous les trimestres pour faciliter le partage des connaissances, la discussion et la résolution collaborative des problèmes liés à l'accessibilité.

Le Teams Microsoft pour la CdP P&S continue de servir de forum où les membres peuvent établir des liens, poser des questions, accéder aux documents des réunions, aux enregistrements des présentations, et plus encore.

Engagement : Intégrer des caractéristiques d'accessibilité dans les programmes et services nouveaux et existants.

En 2025, l'EPA a offert un nouveau service aux membres de la communauté de pratique P&S afin d'améliorer l'accessibilité des programmes et des services de l'ASPC. Le service de soutien à l'accessibilité des P&S aide les équipes à évaluer l'accessibilité de la conception, de la prestation et des pratiques opérationnelles de leur programme ou service. L'EPA fournit des recommandations personnalisées et des pratiques exemplaires pour améliorer l'accessibilité, ainsi que des conseils pour éliminer les obstacles dans les programmes et les services.

Le transport

Engagement : Identifier toutes les caractéristiques d'accessibilité potentielles disponibles qui peuvent être incluses dans les nouvelles acquisitions de véhicules du parc de l'ASPC.

L'ASPC a examiné et évalué les caractéristiques d'accessibilité potentielles pour les nouveaux véhicules du parc automobile. Les commentaires des employés et leur expérience personnelle du handicap ont permis de déterminer les caractéristiques les plus utiles. Comme les besoins en matière d'accessibilité varient, l'ASPC continue de collaborer avec le RPSH afin de recueillir des commentaires sur les caractéristiques d'accessibilité des véhicules du parc.

Engagement : Mettre en œuvre toutes les nouvelles normes d'accessibilité relatives aux véhicules de la flotte, conformément aux prescriptions du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) et du SPAC.

Cet engagement reste en attente jusqu'à ce que le SCT et SPAC publient de nouvelles normes d'accessibilité pour le parc.

La culture

Engagement : Promouvoir une culture fondée sur l'accessibilité qui crée un lieu de travail positif et inclusif.

L'EPA a entrepris une revue de la littérature, avec le soutien des services internes de la bibliothèque, afin de mieux comprendre le changement culturel et l'accessibilité. L'EPA a examiné plus de 400 articles afin de déterminer leur pertinence par rapport aux activités de changement culturel et aux méthodes pour mesurer le changement culturel, et a retenu 107 articles pour un examen plus approfondi. L'EPA a résumé les thèmes clés qui informeront le CMR en matière d'accessibilité, dans le but de renforcer la capacité de l'Agence à concevoir, mettre en œuvre et mesurer des initiatives efficaces qui favorisent un changement culturel durable.

Le saviez-vous?

L'EPA a créé un cours d'introduction intitulé « L'importance de l'accessibilité » à l'intention de tous les employés de l'ASPC et de SC. Des éléments interactifs sont utilisés pour explorer les mythes courants sur l'accessibilité, partager des scénarios et présenter comment créer un milieu de travail sans obstacle. Avant sa publication, le cours a été révisé afin de respecter les directives pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG). Afin de soutenir différents styles d'apprentissage, plusieurs options sont rendues accessibles, notamment une version Word, une fonction de lecture vocale et des sous-titres codés.

Dans le cadre du plan interne de communication et de mobilisation de l'ASPC en matière d'accessibilité, l'EPA offre des présentations sur l'accessibilité, qui comprennent un appel à l'action et fournissent des ressources au personnel pour améliorer les connaissances. Il y avait 2 directions générales qui ont demandé la présentation, et l'EPA a rejoint 81 participants entre septembre 2024 et août 2025.

À l'occasion de la Semaine nationale de l'accessibilité 2025, l'EPA a lancé un cours intitulé « L'importance de l'accessibilité » disponible à tous les employés via la plateforme d'apprentissage interne. À ce jour, 270 employés se sont inscrits dans ce cours.

En tant que responsable de l'événement annuel de l'ASPC pour la Journée internationale des personnes en situation de handicap, l'EPA a collaboré avec le RPSH de l'ASPC en 2024 pour organiser un événement « Trouver une raison d'être dans le domaine de l'accessibilité ». Le conférencier invité, Ryan Straschnitzki, ancien membre de l'équipe junior de hockey des Broncos de Humboldt, a partagé ses réflexions sur la sensibilisation au handicap, l'accessibilité et la promotion d'un milieu de travail inclusif. L'événement en direct a attiré plus de 1 000 participants. L'enregistrement sur l'intranet a été visionné 438 fois.

L'ASPC a été consulté dans le cadre du PAMA. Le CEA a fait la promotion des résultats préliminaires et de la trousse d'outils du PAMA lors des séances d'information technique à l'intention des gestionnaires et par le biais des canaux de communication internes. La trousse d'outils du PAMA aidera l'Agence à adopter une approche améliorée et plus uniforme en matière d'adaptation.

Engagement : Veiller à ce que tous les employés de l'ASPC disposent des connaissances et des outils nécessaires concernant l'accessibilité grâce à la formation et à l'engagement.

Le Carrefour de l'accessibilité mis à jour sur l'intranet propose aux employés des enregistrements d'événements, des ressources et des outils pour soutenir les meilleures pratiques. Le Carrefour sert de point central où les employés peuvent partager leur rétroaction sur les obstacles et explorer des moyens d'améliorer l'accessibilité en milieu de travail. En 2025, l'EPA a ajouté un coin des gestionnaires afin de mieux les soutenir dans leur rôle. Une addition clé, les heures de bureau pour les gestionnaires, offre un soutien individuel aux gestionnaires de l'ASPC en matière d'accessibilité, d'obligation de prendre des mesures d'adaptation et de processus d'adaptation pour les employés en situation de handicap.

En hiver 2025, l'ASPC a mis à jour le formulaire interne de rétroaction des employés, qui fait partie de l'outil de rétroaction requis par la loi, afin d'y inclure une section sur les mesures d'adaptation pour les employés. Cette mise à jour témoigne de l'engagement de l'ASPC à identifier et à éliminer les obstacles aux mesures d'adaptation.

L'Agence a mis à jour son guide sur l'accessibilité pour les employés en juin 2025. L'ASPC a archivé 2 chapitres et les a remplacés par des sujets d'actualité : l'utilisation de PowerPoint Live et la création de blocs de signature électronique accessibles. Les employés continuent de le consulter et de le télécharger fréquemment.

En août 2025, les BPR pour les TIC et la culture ont créé le Collectif des ambassadeurs de l'accessibilité, qui rassemble les responsables de l'accessibilité au niveau des directions générales de l'ASPC et de SC. Le collectif partage les travaux en cours, les pratiques exemplaires, les outils et les ressources afin de réduire le chevauchement des efforts entre les différentes directions générales de l'ASPC et de SC. Des représentants de 86 % des directions générales de l'ASPC ont assisté à la première réunion.

Consultations

Consultations internes

En 2025, l'ASPC a continué de collaborer activement avec le RPSH afin de s'assurer que les personnes en situation de handicap participent directement aux efforts en matière d'accessibilité. Cela a renforcé l'engagement de l'Agence envers une approche inclusive.

Les activités clés comprenaient :

- des réunions mensuelles entre l'EPA et le RPSH afin de faire avancer les priorités communes, recueillir de la rétroaction et trouver des occasions de collaborer;
- des réunions mensuelles du forum au niveau des directeurs, au cours desquelles le RPSH et les BPR font progresser les engagements et apportent leur contribution aux initiatives en matière d'accessibilité;
- une consultation du RPSH sur le plan de mise en œuvre interne;
- la facilitation de séances de consultation avec l'ensemble du personnel en février 2025 afin d'identifier les obstacles;
- l'animation de séances de consultation avec le RPSH en mai 2025 afin de recueillir de la rétroaction sur les mesures proposées pour éliminer les obstacles connus;
- la participation du comité exécutif du RPSH en septembre 2025 à l'examen de l'ébauche du plan d'accessibilité et du rapport d'étape.

Les meilleures pratiques en matière d'accessibilité ont soutenu ces activités. Par exemple, les documents ont été partagés à l'avance, les participants pouvaient demander des mesures d'adaptation et les employés pouvaient partager leur rétroaction de différentes manières, y compris de manière anonyme.

Les thèmes clés ressortant des consultations de 2025 ont mis en évidence le besoin :

- de communication claire et accessible;
- de systèmes informatiques accessibles;
- d'investissements continus dans la formation et la sensibilisation;
- de processus d'adaptation meilleurs et plus cohérents;
- d'une meilleure intégration de l'accessibilité dans les pratiques de travail quotidiennes.

Ces consultations ont permis de s'assurer que le deuxième plan d'accessibilité reflète les besoins et les priorités réels des employées en situation de handicap.

Rétroaction

Comment la rétroaction a été recueillie

L'ASPC recueille la rétroaction sur l'accessibilité par téléphone, par courriel et via 2 formulaires en ligne, l'un destiné au public sur le [site Web Accessibilité à l'ASPC](#) et l'autre destiné aux employés sur l'intranet, tous 2 surveillés par l'EPA.

L'ASPC a mené des campagnes sur les réseaux sociaux en janvier et en mai 2025 sur la [page Facebook des Canadiens en santé](#), les comptes [LinkedIn](#) et [X](#) de l'ASPC, afin de recueillir des commentaires et de faire connaître les options disponibles pour soumettre la rétroaction. La campagne de mai s'inscrivait dans le cadre de la Semaine nationale de l'accessibilité et mettait également en lumière les mythes liés à l'accessibilité.

L'ASPC a fait la promotion de son outil de rétroaction interne dans le bulletin d'information de l'Agence, lors d'événements et dans des messages diffusés sur son système de diffusion interne, Télévision Santé.

Ce que nous avons entendu

L'ASPC a reçu 17 soumissions de rétroaction au cours de cette période, comparativement à 9 lors de la période précédente, et a classé chaque obstacle identifiable en matière d'accessibilité par domaine prioritaire. Les employés de l'ASPC ont fait 15 soumissions et le public en a fait 2. L'ASPC a reçu toutes les rétroactions via les formulaires en ligne.

La répartition du nombre d'obstacles par domaine prioritaire est présentée dans le tableau ci-dessous.

Domaine prioritaire	Nombre de soumissions de rétroaction
Emploi	2
Environnement bâti	3
Technologies de l'information	2
Communication	2
Approvisionnement	0
Programmes et services	2
Transport	0
Culture	6
Total	17

L'EPA a transmis toutes les rétroactions reçues aux BPR concernés. Vous trouverez ci-dessous un résumé des mesures mises en place pour les surmonter.

L'emploi

Le BPR de l'emploi a regroupé sa rétroaction sous ce thème :

- Embauche et promotions
 - » Difficultés liées à l'emploi et aux promotions
 - » La rétention des personnes en situation de handicap devrait être une priorité

Mesures

L'ASPC utilise le Centre de données RH pour cerner les écarts en matière d'équité et réduire les obstacles à l'embauche et à la promotion des personnes en situation de handicap. L'ERS PSH encourage les gestionnaires à utiliser ces données lors de l'évaluation des candidats afin d'aider l'ASPC à combler ces écarts en matière d'équité.

L'ASPC examine ses pratiques de dotation afin de garantir des possibilités de carrière équitables aux employés en situation de handicap. L'ASPC aide les gestionnaires à utiliser des pratiques d'évaluation inclusives et des stratégies d'embauche et de maintien en poste flexibles, telles que des affectations ou du mentorat, afin de créer un milieu de travail plus inclusif et accessible.

À l'automne 2025, l'ERS PSH a lancé un programme de formation visant à aider les gestionnaires à soutenir l'avancement professionnel des employées en situation de handicap. Le programme adopte une approche pratique et axée sur les processus, couvrant l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, l'obligation de se renseigner et les stratégies visant à réduire les préjugés et à améliorer le maintien en poste.

L'environnement bâti

Le BPR de l'environnement bâti a regroupé sa rétroaction sous ce thème :

- Installations inaccessibles
 - » Manque d'équipement dans les salles de repos désignées au bureau
 - » Les casiers sur le lieu de travail sont placés trop bas pour être facilement accessibles
 - » Les portes extérieures s'ouvrent sur des paliers qui ne sont pas accessibles

Mesures

L'ASPC suit les lignes directrices du GC pour le [milieu de travail axé sur les activités](#) sur les activités. Cette approche offre différents types de points de travail pour soutenir diverses activités, allant du travail individuel aux réunions collaboratives.

L'ASPC continue de travailler avec le Centre de services pour l'accessibilité et les équipes de gestion des installations concernées afin d'étudier d'autres options de rangement et de casiers qui favorisent l'accessibilité et le bien-être des employés.

L'ASPC respecte les normes fédérales en matière d'accessibilité et collabore avec SPAC et les propriétaires d'immeubles afin d'améliorer l'accessibilité dans les immeubles appartenant à la Couronne ou loués par celle-ci.

Les technologies de l'information et des communications

Le BPR des TIC a regroupé sa rétroaction sous ce thème :

- Applications numériques et accessibilité du Web
 - » Formulaire en ligne inaccessible
 - » Intégrer les personnes en situation de handicap dans la prochaine phase de Copilot

Mesures

L'ASPC examine tous les logiciels pour s'assurer de leur accessibilité et signale ceux qui ne répondent pas aux normes d'accessibilité. Si aucune autre solution n'est disponible, l'ASPC peut approuver le logiciel pour une utilisation limitée et informe les employés qu'il ne répond pas aux exigences en matière d'accessibilité.

La DGTN évalue l'accessibilité des produits numériques développés à l'interne (par exemple, une nouvelle page Web utilisant MS Dynamics) et documente les résultats dans une EIA. La DGTN partage l'EIA avec les parties prenantes concernées afin de signaler tout risque. Si le produit numérique n'est pas entièrement accessible, le client doit présenter une feuille de route indiquant comment il compte se conformer aux exigences en matière d'accessibilité.

L'ASPC a récemment mené à bien un projet pilote Copilot impliquant un groupe diversifié de participants afin d'évaluer son efficacité en tant qu'outil de productivité. Bien que le projet pilote soit terminé, Services partagés Canada et SPAC travaillent à la mise en place d'une méthode autorisée pour acquérir Copilot de manière permanente. En attendant, les employés confrontés à des obstacles sur leur lieu de travail sont encouragés à en parler à leur gestionnaire ou à explorer les options de soutien, y compris l'inventaire des obstacles et des mesures d'adaptation connus du [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC](#).

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

Le BPR de communication a regroupé sa rétroaction sous ce thème :

- Outils internes inaccessibles
 - » Les gabarits de marque sont inaccessibles et les utilisateurs n'ont pas reçu de formation
 - » Aucun point de contact pour les pages intranet

Mesures

L'ASPC explore différentes options pour élaborer et promouvoir une trousse de communication interne, comprenant des directives sur le langage inclusif et des gabarits de documents pour aider à créer des produits de communication accessibles.

L'ASPC a ajouté une nouvelle option au pied de page de ses pages intranet afin d'aider les employés à signaler plus facilement les problèmes d'accessibilité technique.

L'acquisition de biens, de services et d'installations

L'ASPC n'a reçu aucune rétroaction concernant les obstacles liés à l'approvisionnement.

La conception et la prestation de programmes et de services

Le BPR de la conception et la prestation de programmes et de services a regroupé sa rétroaction sous ce thème :

- Les employés ont fait part de leurs préoccupations concernant les normes de service internes liées au processus des mesures d'adaptation

Mesure

L'ASPC a maintenant une norme de service de 10 jours ouvrables pour mieux soutenir les employées en situation de handicap qui demandent des mesures d'adaptation.

Le transport

L'ASPC n'a reçu aucune rétroaction concernant les obstacles liés au transport.

La culture

Le BPR de la culture a regroupé sa rétroaction selon ces thèmes :

- Demande de ressources et de soutien
 - » Les gestionnaires demandent des ressources et des conseils pour mieux soutenir les employés neurodivergents
- Rétroaction sur les activités organisationnelles
 - » Les employés apprécient les communications internes sur l'accessibilité et la possibilité de participer à des discussions sur l'accessibilité en milieu de travail
 - » Commentaires sur le rapport d'étape de l'ASPC

Mesures

L'ASPC a créé le Coin des gestionnaires sur le Carrefour de l'accessibilité afin d'aider les gestionnaires à mieux soutenir les employés en situation de handicap.

L'ASPC favorise une représentation plus inclusive en consultant le RPSH de l'ASPC afin de mieux comprendre les obstacles auxquels font face les employées en situation de handicap en milieu de travail.