

N° 13260004 au catalogue  
ISSN 2817-0911

**Statistique Canada**

## **Statistique Canada : La voie vers l'accessibilité, rapport d'étape 2024**

Date de diffusion : le 20 décembre 2024



Statistique  
Canada

Statistics  
Canada

**Canada**

---

## Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [infostats@statcan.gc.ca](mailto:infostats@statcan.gc.ca)

**Téléphone** entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- |   |                |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques                                    | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur   | 1-514-283-9350 |

## Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca) sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

## Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Industrie 2024

L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

**Une [version HTML](#) est aussi disponible.**

*This publication is also available in English.*

---

# Statistique Canada : La voie vers l'accessibilité, rapport d'étape 2024

## Général

Pour demander cette publication dans un format adapté (par exemple en gros caractères, en braille, en langue des signes québécoise [LSQ], en langue des signes américaine [ASL]), veuillez communiquer avec le Secrétariat de l'accessibilité de Statistique Canada.

### ***Comment envoyer des commentaires***

La Direction de la Division de l'équité, de l'apprentissage et du perfectionnement, Direction de l'effectif et du milieu de travail, a été désignée pour recevoir les commentaires au nom de Statistique Canada. Nous souhaitons avoir de vos nouvelles.

- **Par la poste** : Secrétariat de l'accessibilité, Statistique Canada, 150, promenade Tunney's Pasture, Ottawa (Ontario) K1A 0T6
- **Par téléphone** : 1-800-263-1136
- **Par ATS** : 1-800-363-7629
- **Par formulaire de rétroaction sur notre site Web** : [Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#)
- **Par courriel** : [statcan.accessibilitysecretariat-secretariataccess.statcan@statcan.gc.ca](mailto:statcan.accessibilitysecretariat-secretariataccess.statcan@statcan.gc.ca)

Vous souhaitez nous envoyer des commentaires de façon anonyme? Vous pouvez nous envoyer un courriel, nous appeler ou utiliser notre [formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#) sans fournir de renseignements personnels.

Vos commentaires nous sont très importants. Nous accuserons réception des commentaires dans le même format qu'ils ont été reçus, sauf s'ils nous ont été envoyés de manière anonyme.

Pour obtenir plus d'information, veuillez consulter notre [avis de confidentialité](#).

# Table des matières

Statistique Canada : La voie vers l'accessibilité, rapport d'étape 2024 .....	1
Général .....	1
Comment envoyer des commentaires .....	1
Table des matières .....	2
Introduction .....	4
Réalisations en chiffres (de septembre 2023 à septembre 2024) .....	4
Réalisations par secteurs prioritaires et obstacles traités.....	6
La culture .....	6
Mesures d'adaptation en milieu de travail .....	10
Domaines prioritaires en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité ....	11
Emploi .....	11
Environnement bâti .....	13
Technologies de l'information et des communications .....	15
Communication, autre que les technologies de l'information et des communications .....	16
Acquisition de biens, de services et d'installations.....	18
Conception et exécution des programmes et services .....	19
Transport .....	22
Consultation .....	22
Comité des personnes en situation de handicap.....	23
Résultats du Sondage sur le mieux-être des employés.....	24
Commentaires des agents négociateurs .....	25
Séances d'information .....	26
Rétroaction reçue .....	26
Sujets abordés dans la rétroaction .....	27
Leçons apprises et perspectives pour la troisième année.....	29
Financement .....	30
Gouvernance.....	30
Mesure.....	31

Propriété .....	31
Établissement de rapports .....	32
Annexe A : Cadre des indicateurs de rendement .....	33
La culture .....	33
Mesures d'adaptation en milieu de travail .....	35
Emploi .....	36
Environnement bâti .....	37
Technologies de l'information et des communications .....	37
Communication, autre que les technologies de l'information et des communications .....	38
Acquisition de biens, de services et d'installations.....	38
Conception et exécution des programmes et services .....	39

# Introduction

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA) vise à créer un Canada sans barrière d'ici 2040 en cernant les obstacles existants et en empêchant la création de nouveaux obstacles. En décembre 2022, Statistique Canada a publié son premier plan d'action en matière d'accessibilité. Avant même la publication du plan, l'organisme s'est engagé à assurer l'accessibilité et a fait de grands progrès pour devenir plus accessible.

L'accessibilité est la responsabilité de tous. Au cours de l'année, cela est devenu évident à mesure que des équipes et des personnes de l'ensemble de l'organisme ont contribué aux progrès. Le rapport d'étape de 2024 lié au Plan d'action sur l'accessibilité de Statistique Canada représente un jalon majeur pour l'organisme. Nous y décrivons les 121 réalisations accomplies au cours de la période de septembre 2023 à septembre 2024, dans le cadre de notre parcours visant à devenir un organisme confiant quant à l'accessibilité.

## Réalisations en chiffres (de septembre 2023 à septembre 2024)

Tous les renseignements sur les indicateurs de rendement se trouvent à l'[Annexe A](#).

- 214 employés et cadres de la Division des opérations et de l'intégration (DOI) ont participé au projet pilote sur les objectifs de gestion du rendement liés à l'accessibilité.
  - Un code d'apprentissage, désormais utilisé par l'ensemble de l'organisme, a été créé pour toutes les formations liées à l'accessibilité afin de suivre les progrès de la formation. Les mesures du code d'apprentissage de la DOI sont les suivantes :
    - 772,5 heures consacrées à l'amélioration des connaissances en matière d'accessibilité par les employés de la DOI.
    - Taux d'achèvement de 98 % pour les trois cours de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) destiné au personnel de la DOI (INC115, INC121 et COR115).

- Plus de 10 présentations au Comité des personnes en situation de handicap (CPSH) de Statistique Canada, sur des sujets variés tels que les progrès du plan d'accessibilité, les progrès en matière de culture, l'accessibilité de l'environnement bâti, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et les commentaires officiels.
- 831 employés ont suivi le cours pratique d'embauche inclusive pour un effectif diversifié (COR120) de l'EFPC.
- 595 employés ont suivi le cours favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité (INC115) de l'EFPC.
- 452 employés ont suivi le cours devenir un allié de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et un agent de changement (INC121) de l'EFPC.
- Plus de 30 présentations à l'ensemble du personnel, lors de comptes rendus de secteur et aux divisions sur les présentations et les documents accessibles, ce qui a favorisé une prise de conscience relativement à l'accessibilité de la documentation et a conduit à une mobilisation continue importante.
- 1 atelier et 1 présentation livrée au personnel des TI sur le développement de produits accessibles.
- 15 commentaires sur l'accessibilité reçus entre septembre 2023 et septembre 2024.
- 330 participants à la table ronde sur la force et la diversité organisée par le Réseau canadien d'accessibilité de l'Université Carleton et Statistique Canada en mars 2024.
- 213 vues moyennes par mois du site centralisé de renseignements et de rapports sur l'accessibilité en anglais (85 consultations moyennes par mois en français).
- 489 demandes de mesures d'adaptations en milieu de travail traitées durant l'année fiscale de 2023-2024.
- Délai moyen de traitement de 33 jours pour toutes les demandes de mesures d'adaptation, du début à la fin du processus.
- 8 évaluations de l'accessibilité ont été amorcées pour les bureaux régionaux.
- 100 % des réparations prioritaires (réparations de choses qui présentent un danger immédiat) sur 8 espaces temporaires (étages de locaux transitoires) ont été effectuées.
- 8 nouveaux étages accessibles.
- 5 nouvelles vidéos en langue des signes publiées (en langue des signes américaine (ASL) et en langue des signes québécoise (LSQ)).
- 13 100 vues de pages contenant des vidéos en ASL/LSQ.

- 5 254 lectures de ces vidéos avec un taux d'achèvement moyen de 16 %.
- La vidéo la plus regardée (3 050) est celle de l'Enquête canadienne sur l'incapacité : 2017-2022.
- La vidéo ayant le plus de lectures (2 030) est celle des Premières Nations, des Métis et des Inuits au Canada.
- La vidéo ayant le taux d'achèvement le plus élevé (37 %) est celle du Portrait des familles canadiennes.
- 3 767 vues de pages hébergeant des ressources d'accessibilité relatives au Test du recensement de 2024 (FAQ, vidéos en ASL/LSQ, enregistrement sonore, document en braille, en format DAISY ou en gros caractères).
- 92 examens complets de l'accessibilité des services numériques ont été réalisés (63 services externes, 29 services internes).

# Réalisations par secteurs prioritaires et obstacles traités

## ***La culture***

À Statistique Canada, une culture d'accessibilité est une culture axée sur l'accessibilité et confiante à l'égard des personnes en situation de handicap. L'accent est mis sur la sensibilisation de tous les membres du personnel et de la direction pour les responsabiliser et les renseigner sur les enjeux relatifs à l'accessibilité. Les normes d'accessibilité et les pratiques exemplaires sont mises en évidence. Les employés se sentent en confiance et à l'aise de s'exprimer au sujet des obstacles à l'accessibilité et de proposer des solutions potentielles.

## **Réalisations**

### **Traiter des lacunes en matière de sensibilisation**

1. Promotion de l'accessibilité et de l'inclusion dans le cadre du Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap :

- Lancement du deuxième défi de leadership en matière d'accessibilité et d'inclusion pour tous les employés de Statistique Canada.
  - Promotion d'une formation sur l'accessibilité offerte à tous les fonctionnaires.
  - Présentation des outils et des progrès réalisés en matière d'accessibilité lors de tous les comptes rendus de secteur.
  - Organisation de séances de consultation et d'information pour le personnel de Statistique Canada.
2. Promotion de la Journée internationale des personnes en situation de handicap par l'intermédiaire d'un message des co-champions des personnes en situation de handicap envoyé à l'ensemble du personnel de Statistique Canada, y compris la diffusion [de données de l'Enquête Canadienne sur l'incapacité](#) (communiqué diffusé en format audio, avec sous-titrage, en ASL et en LSQ).
  3. Co-organisation d'une table ronde intitulée « [Empowering Journeys: Embracing Accessibility for Collective Success](#) » (anglais seulement) avec le Réseau canadien d'accessibilité (RCA) de l'Université Carleton.
  4. Co-organisation de deux événements (l'un en français, l'autre en anglais) intitulés « La diversité au sein de la population en situation de handicapé » avec VivreTravaillerJouer.
  5. Lancement d'une série d'articles internes sur les expériences vécues par les employés en situation de handicap à Statistique Canada, en marge de la Semaine nationale de sensibilisation à l'accessibilité. Cette initiative a suscité un tel intérêt qu'elle s'est poursuivie tout au long de l'été.
  6. Présentation d'outils pour favoriser l'accessibilité (documents accessibles, réunions inclusives, services d'interprétation en langue des signes, etc.) et du rapport d'étape 2023 intitulé [Statistique Canada : la voie vers l'accessibilité, rapport d'étape 2023](#) aux groupes suivants, au sein de l'organisme :
    - le Comité des personnes en situation de handicap;
    - la communauté de pratique sur la recherche en matière d'incapacité et d'accessibilité;
    - la Division de l'agriculture;
    - diverses équipes et réseaux d'employés.
  7. Préparation de séances de formation et de sensibilisation organisées à l'intention du personnel, y compris sur ce qui suit :
    - l'accessibilité dans les présentations et documents;
    - la neurodiversité dans le milieu de travail;

- le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada;
  - l'utilisation de lecteurs d'écran dans les communications en milieu de travail.
8. Projet pilote sur les objectifs de gestion de rendement liés à l'accessibilité au sein de la Division des opérations et de l'intégration.
  9. Mise à jour de notre page d'accessibilité sur le Réseau des communications internes tout au long de l'année.
  10. Conseils et orientations permanentes sur l'accessibilité aux employés et à la direction de Statistique Canada et de la fonction publique.
  11. Poursuite de l'élaboration de stratégies d'inclusion de la neurodiversité avec le réseau fédéral Infinité.
  12. La Division de la statistique des entreprises et le Centre de traitement des données sociales ont désigné un champion de l'accessibilité chargé de définir et de promouvoir les initiatives en matière d'accessibilité.

### **Traiter des lacunes en matière d'inclusion et de rétroaction**

13. Promotion et gestion du processus centralisé de rétroaction anonyme de Statistique Canada, qui est utilisé pour recevoir les commentaires des membres du personnel, des utilisateurs externes et de la population.
  - Révision et mise à jour du processus de rétroaction et renforcement des exigences de déclaration liées au traitement de la rétroaction reçue.
  - Présentation d'une évaluation détaillée lors du breffage trimestriel sur l'accessibilité pour la statisticienne en chef adjointe.
14. Mise à jour du sondage de fin d'emploi afin de recueillir davantage de renseignements sur les obstacles à l'inclusion et à l'accessibilité.
15. Plusieurs divisions ont adopté des normes de police accessibles pour leurs courriels par défaut (augmentation de la taille de la police et police sans empattement).

### **Traiter des lacunes en matière de collaboration interne**

16. Collaboration avec les responsables des piliers pour mettre à jour notre cadre de mesure du rendement afin de mesurer les progrès de Statistique Canada en matière d'accessibilité.
17. Réunion trimestrielle avec le Groupe de travail de leadership en accessibilité à Statistique Canada pour s'assurer de l'avancement des

dossiers d'accessibilité (voir la section [Gouvernance](#) pour plus de détails).

18. Rencontre avec des équipes de Statistique Canada pour discuter des stratégies d'accessibilité et des meilleures pratiques.
19. Organisation de réunions de réseaux interministériels afin de transmettre les meilleures pratiques dans l'ensemble de la fonction publique. Il s'agit de discussions informelles ouvertes à tous les spécialistes de l'accessibilité et à leurs alliés dans l'ensemble de la fonction publique.
20. Lancement d'un groupe de travail portant sur le pilier du transport de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA) afin de discuter de nouveaux enjeux.
21. Partenariat avec le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique pour présenter les meilleures pratiques de Statistique Canada en matière de mesure des progrès de l'accessibilité.
22. Participation à des réunions à l'échelle du gouvernement pour rester à l'affût des questions en matière d'accessibilité :
  - Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada;
  - La communauté de pratique interministérielle en matière d'accessibilité;
  - Le groupe de travail interministériel sur l'accessibilité des technologies de l'information et des communications;
  - Les agents du changement pour l'approvisionnement accessible.
23. Participation au réseau canadien d'accessibilité de l'Université Carleton pour rester à l'affût des questions en matière d'accessibilité pour les établissements partout au Canada, y compris la discrimination fondée sur la capacité physique, la confiance des personnes en situation de handicap, les meilleures pratiques en matière de mesures d'adaptation, et plus encore.
24. Mise à jour du mandat du Groupe de travail de leadership en accessibilité à Statistique Canada afin de clarifier le rôle de chaque partenaire.
25. Rencontres régulières avec les champions des personnes en situation de handicap pour coordonner les réponses aux commentaires, les événements de sensibilisation et l'évaluation des obstacles à l'accessibilité.
26. Tenue de séances d'apprentissage régulières le vendredi pour échanger des connaissances et partager des compétences sur les

meilleures pratiques en matière d'accessibilité dans divers domaines à Statistique Canada.

## ***Mesures d'adaptation en milieu de travail***

À Statistique Canada, un milieu de travail offrant des mesures d'adaptation signifie que les mesures d'adaptation sont prises en toute confidentialité et au cas par cas, et que les employés se voient offrir les outils fonctionnels et les conditions de travail dont ils ont besoin pour donner le meilleur d'eux-mêmes.

### **Réalisations**

#### **Traiter des lacunes en matière de connaissance des processus**

27. Mise à jour des ressources sur le Réseau des communications internes pour aider les membres du personnel et les gestionnaires à utiliser le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) :
  - Ajout de liens vers la page GCpédia pour le guide d'orientation du passeport, le guide de mise en œuvre, le guide de sujets de conversation pour les employés, le guide de conversation pour les gestionnaires et la foire aux questions.
  - Ajout d'une vidéo de sensibilisation pour expliquer la nécessité du passeport.

#### **Traiter des délais dans l'obtention des mesures d'adaptation**

28. Collaboration avec les principaux partenaires pour consigner le temps d'attente qu'il faut, à chaque étape du processus d'obligation de prendre des mesures d'adaptation (OMA), pour répondre à une demande.
29. Collaboration avec les partenaires pour trouver des solutions efficaces afin de réduire le temps d'attente moyen (actuellement de 33 jours) et de mettre en place une approche plus proactive pour répondre aux exigences de nos clients en matière d'OMA.
30. Élaboration de systèmes internes pour permettre aux directeurs de suivre les demandes au sein de leur propre division et pour permettre à l'équipe de l'OMA (pour les demandes d'OMA) et aux conseillers en relations de travail (pour les demandes d'exemption) de garder une vue d'ensemble des demandes actives et fermées.
31. Statistique Canada a commencé les activités du partenaire de mise en œuvre dans le cadre du projet d'adaptation améliorée dirigé par le

sous-ministre champion pour les employés fédéraux en situation de handicap.

- Lancée en septembre 2024, cette initiative d'une durée d'un an entraînera des changements dans les mesures d'adaptation destinées aux fonctionnaires fédéraux en situation de handicap dans l'ensemble de la fonction publique.
- Statistique Canada s'engage à améliorer le processus d'adaptation pour les personnes en situation de handicap au sein de son organisme et à travailler avec d'autres partenaires pour mettre des solutions à l'essai, échanger les meilleures pratiques et apprendre ensemble, dans le respect du principe « rien à propos de nous sans nous ».
- Parmi les activités réalisées cette année figurent les suivantes :
  - Mise en place d'une équipe spéciale pour le projet d'adaptation améliorée (équipe de spécialistes et d'experts réunis pour travailler à l'atteinte d'un objectif précis) pour soutenir le projet.
  - Détermination de solutions prometteuses à mettre à l'essai en 2025.
  - Préparation de la stratégie de communication pour rendre compte des progrès en 2025.

## Domaines prioritaires en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

### ***Emploi***

À Statistique Canada, l'emploi accessible signifie que les employés en situation de handicap et ceux qui rencontrent des obstacles reçoivent du soutien tout au long de leur cheminement de carrière. Du recrutement et de l'embauche à l'intégration et à l'avancement professionnel, tous les employés reçoivent le soutien dont ils ont besoin pour réaliser leur plein potentiel.

## **Réalisations**

### **Traiter des lacunes en matière de connaissance ou de compréhension des pratiques d'embauche accessibles et inclusives**

Détermination et début de la suppression des obstacles à l'accessibilité dans les pratiques d'embauche, notamment :

32. Analyse du taux d'abandon des processus de recrutement dans les secteurs où la représentation des groupes d'équité en matière d'emploi est la plus faible.
  - Ce processus a permis d'examiner le processus de sélection (p. ex. le nombre de candidats, la manière dont ils s'autodéclarent, l'étape à laquelle ils ont abandonné).
33. Offre de ressources et de formation aux conseillers en ressources humaines sur la manière d'élaborer une offre d'emploi inclusive.
34. Amélioration de l'inclusivité des offres d'emplois de niveau EC-07, ce qui a permis d'augmenter le nombre de candidatures de personnes se déclarant en situation de handicap et de membres d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi.
35. Inclusion de paragraphes normalisés comprenant des renseignements en matière d'accessibilité pour les offres d'emplois de niveaux EC-07, PE et CR, notamment des renseignements sur l'auto-déclaration et le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada.
36. Collaboration avec l'Université Carleton sur des initiatives de recrutement :
  - Réception de recommandations d'étudiants disponibles pour un emploi.
  - Embauche de quatre personnes dans le cadre de leur salon de l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

### **Traiter de la stigmatisation et des barrières comportementales**

37. Élaboration d'une formation sur la manière de déterminer et d'atténuer les préjugés et les obstacles dans les pratiques d'embauche et présentation aux responsables de l'embauche dans l'ensemble de Statistique Canada.
38. Élargissement de la zone de sélection du programme de parrainage de l'organisme aux personnes en situation de handicap.
39. Lancement d'une campagne de promotion de l'auto-identification pour les nouveaux employés du gouvernement issu des Opérations des enquêtes statistiques.

## **Traiter de la rigidité et de la complexité des outils et processus de dotation**

40. Amélioration de l'accessibilité du processus d'intégration.
41. Évaluation et modification des modèles de dotation et des produits de communication envoyés aux candidats afin de garantir l'accessibilité et l'utilisation d'un langage clair et simple.
42. Lancement d'une série de réunions de groupes de travail pour les spécialistes de l'emploi (dans des domaines tels que l'accueil, le parrainage, le perfectionnement du personnel, la santé et le mieux-être) afin de collaborer et d'échanger des connaissances sur l'accessibilité.
43. Collaboration avec l'équipe en matière d'adaptation de la Commission de la fonction publique pour discuter des obstacles à l'accessibilité dans les tests linguistiques.
44. Accès prioritaire à la formation linguistique pour les employés qui déclarent être des personnes en situation de handicap.
45. Permettre des évaluations neuropsychologiques afin de s'assurer que les mesures d'adaptation en matière de formation puissent être correctement conçues et mises en œuvre pour les employés souffrant de troubles de l'apprentissage.

## ***Environnement bâti***

À Statistique Canada, un environnement bâti accessible est un environnement où les postes de travail et le milieu de travail sont accessibles à tous. Qu'il s'agisse de l'espace de travail au domicile des employés ou de celui dans les immeubles que possède ou loue Statistique Canada, tous les environnements où travaillent les employés seront accessibles dès leur conception.

## **Réalisations**

### **Traiter des lacunes en matière de consultation des personnes en situation de handicap et des personnes qui rencontrent des obstacles**

46. Mise en œuvre des recommandations en matière d'accessibilité issues de l'enquête sur la mobilisation des personnes en situation de handicap et de l'examen des systèmes d'emploi, et résolution de tous les problèmes d'accessibilité sur tous les étages de locaux transitoires.
47. Rencontre régulière avec le Comité des personnes en situation de handicap (CPSH) pour discuter des installations et recueillir des

- commentaires sur les nouvelles initiatives (y compris l'aménagement conçu par Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour l'immeuble R.-H.-Coats) afin d'empêcher les obstacles à l'accessibilité.
48. Collaboration avec SPAC sur les questions d'accessibilité en lien avec Archibus (outil de réservation de bureau en ligne) à la suite des commentaires reçus du CPSH.
  49. Consultation des agents de secours d'étage afin de répondre aux exigences en matière d'accessibilité pour les procédures physiques et les procédures d'urgence écrites. Présentation des résultats au CPSH.
  50. Rencontre aux deux semaines avec SPAC pour s'assurer que les rénovations des installations respectent les codes d'accessibilité.

### **Traiter de l'absence de l'accessibilité comme exigence clé dans les travaux de construction**

51. Réalisation d'un examen complet de l'accessibilité dans l'immeuble R.-H.-Coats. Rencontres régulières avec le CPSH. Les problèmes soulevés par les employés de Statistique Canada ont été portés à l'attention de SPAC, notamment en ce qui concerne Archibus.
52. Rencontre mensuelle avec BGIS à Ottawa pour leur faire part des préoccupations et des besoins en matière d'accessibilité.

### **Contribuer à l'état souhaité d'amélioration de l'accessibilité dans le milieu de travail et les espaces de travail**

53. Embauche d'un consultant pour examiner les plans d'étage de Statistique Canada dans la région de la capitale nationale et publication de ces plans sur le Réseau des communications internes (RCI) dans un format accessible.
54. Sensibilisation accrue aux fonctions d'Archibus sur le RCI, y compris à propos de l'endroit où trouver les plans d'étage.
55. Mise à jour des procédures de sécurité incendie sur le RCI pour qu'elles soient accessibles.
56. Installation d'une salle de bien-être privée et accessible pour l'extraction du lait pour les mères qui allaitent.
57. Réparation de l'ascenseur pour fauteuil roulant de la Direction de la statistique de la santé et des installations dès que le problème a été signalé.
58. Ajout de bibliothèques de prêt supplémentaires dans la région de la capitale nationale et dans la région de l'Ouest (équipées d'éléments tels que des repose-pieds, des supports pour ordinateurs portatifs et écrans, des tapis anti-fatigues, etc.).

# ***Technologies de l'information et des communications***

À Statistique Canada, l'utilisation de technologies de l'information et des communications (TIC) accessibles signifie que les produits de TIC sont utilisables et accessibles pour tous. Que ce soit le développement de logiciels, le soutien de l'infrastructure, les activités de la plateforme, la réponse aux demandes de service, la gestion des actifs de TI, les environnements infonuagiques ou le soutien au personnel à l'extérieur des bureaux doivent tous être accessibles.

## **Réalisations**

### **Traiter des lacunes en matière de connaissances au sein de l'équipe chargée des TI**

59. Désignation de la [Feuille de route vers l'accessibilité numérique](#) de l'École de la fonction publique du Canada comme formation obligatoire à l'accessibilité pour tous les employés des TI.
60. Participation au groupe de travail interministériel sur l'accessibilité des TIC.
61. Organisation d'une séance de microapprentissage sur les présentations accessibles avec le Centre d'expertise en accessibilité et le Secrétariat de l'accessibilité, à laquelle ont participé plus de 50 personnes.
62. Analyse de l'utilisation des fonctions d'accessibilité de GCdocs (le système de gestion de l'information de l'organisme), telles que l'interface Smart View.
63. Le Centre d'expertise en accessibilité a collaboré avec des équipes de l'ensemble de Statistique Canada pour fournir des conseils sur l'utilisation accessible de PowerBI.

### **Prise en compte des considérations en matière d'accessibilité**

64. Début du processus de création d'un outil automatisé de test d'accessibilité visant à établir des données de base sur le niveau d'accessibilité des nouvelles applications Web et des nouveaux sites Web.
  - Il sera en mesure de suivre le nombre d'applications Web ayant fait l'objet d'un test d'accessibilité automatisé.
65. Création d'un conseil consultatif sur l'accessibilité des TI pour la gouvernance et l'orientation sur l'accessibilité par le développement de la conception.

- Établissement d'une relation de collaboration entre le Conseil d'examen de l'architecture intégrée du secteur des technologies de l'information, du secteur de la méthodologie, du secteur de la diffusion et du secteur des services intégrés.
- Mise en place d'un conseil de gouvernance des TI qui comprend toutes les parties concernées au sein de Statistique Canada, où le Centre d'expertise en accessibilité et le Secrétariat de l'accessibilité offriront leur expertise au cas par cas.
- L'accessibilité a été ajoutée comme l'un des principes clés de la révision.

### **Traiter du problème des outils non disponibles**

66. Création d'un portail libre-service pour les TI et d'un mécanisme de rétroaction sur BMC Helix (le nouveau portail de gestion des demandes de service de Statistique Canada).

## ***Communication, autre que les technologies de l'information et des communications***

À Statistique Canada, une communication accessible signifie que les renseignements fournis, envoyés ou reçus sont clairs, directs et faciles à comprendre, et répondent aux besoins du personnel et de la population.

### **Réalisations**

#### **Traiter des lacunes en matière de communications accessibles**

67. Mise à jour du modèle PowerPoint sur le Réseau de communications internes pour répondre aux exigences d'accessibilité après la tenue de consultations auprès du champion de l'accessibilité.
68. Le nécessaire a été fait pour que les employés du Centre de la statistique du revenu et du bien-être socioéconomique ne rencontrent pas d'obstacle lors de leurs réunions grâce à de l'interprétation en langue des signes à l'occasion de bon nombre de leurs réunions.
69. Le nécessaire a été fait pour que les webinaires nationaux du Service de renseignements statistiques destinés aux participants externes soient accessibles, avec sous-titrage et instructions détaillées.
70. Le formulaire accessible de demande de diffusion anticipée a été rédigé en français et en anglais. Il a été remis sur demande et sa disponibilité a été annoncée par l'intermédiaire de communications internes à tous les employés.

## **Traiter de l'importance insuffisante accordée à la conception accessible des communications**

71. Deux séances de formation sur la communication narrative, dispensées par l'équipe de la diffusion officielle, ont porté sur les meilleures pratiques en matière d'accessibilité pour les diffusions officielles.
72. Le Bureau de gestion de la protection de la vie privée et de coordination de l'information a approuvé l'utilisation de la plateforme accessible Formulaires GC (entièrement conforme aux normes d'accessibilité WCAG 2.1 et entièrement bilingue) pour la Division de la mobilisation et des services de données. La plateforme Formulaires GC et des options de soumission écrite accessibles ont été utilisées pour les séances de groupes de discussion après la conception du questionnaire.
73. Promotion d'une formation en langage clair pour les employés des services de communication, en français et en anglais. Mise en œuvre des exigences en matière de langage clair et de formatage pour l'accessibilité à chaque étape de la stratégie d'élaboration de documents.
  - Cette stratégie est axée sur l'élaboration de messages concis dans un langage clair et simplifié, sur la simplification des messages pour l'ensemble du matériel et des produits pour en assurer l'uniformité, et sur la centralisation du contenu pour en faciliter l'accès.
  - Cette stratégie a permis de gagner en efficacité dans l'élaboration de matériel, de réduire la charge de travail des réviseurs et de fournir des renseignements clairs, concis, cohérents et utiles aux utilisateurs.
74. Organisation d'une démonstration de lecteur d'écran par un utilisateur ayant une expérience concrète afin de sensibiliser les employés du secteur des communications.
75. Élaboration format alternatif pour les questions du test du recensement, y compris en braille, sous forme audio et sous forme vidéo, en langue des signes et en gros caractères.
76. La Division des communications du recensement a rencontré SRV Canada afin d'inclure les services de relais vidéo dans tous les produits de messagerie du test du recensement.
77. Création d'un nouveau formulaire d'événement en matière d'accessibilité au sein de la Direction des finances, pour l'intégrer dans le portail Enterprise Power BI (outil de visualisation de données et de renseignements organisationnels).

## ***Acquisition de biens, de services et d'installations***

À Statistique Canada, l'approvisionnement accessible de biens, de services et d'installations signifie de centraliser les achats, y compris les achats de logiciels et du matériel informatique, et une variété de services professionnels externes, tout en accordant la priorité à l'accessibilité.

### **Réalisations**

#### **Traiter de la centralisation des programmes et politique du gouvernement du Canada**

78. Se tenir au courant des normes et des meilleures pratiques en matière d'approvisionnement accessible grâce à la consultation du site Web du Centre d'expertise sur l'approvisionnement accessible.
79. Mise en œuvre de nouvelles directives sur l'approvisionnement accessible à la bibliothèque de Statistique Canada.
80. Le nécessaire a été fait pour que des critères d'accessibilité soient ajoutés à la demande de propositions pour la demande de formation en ligne en libre accès. Nous nous sommes assuré que le soumissionnaire retenu répondait à toutes les exigences en matière d'accessibilité.
81. Les TI, la diffusion et l'approvisionnement ont collaboré à l'ajout de considérations relatives à l'accessibilité dans les demandes de propositions et les énoncés de travail.

#### **Traiter des lacunes en matière de consultation**

82. Consultation de l'équipe chargée de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour améliorer et simplifier le processus d'acquisition d'équipements accessibles.
83. Consultation du centre d'expertise de SPAC pour inclure un critère d'évaluation de l'accessibilité pour l'acquisition d'une nouvelle plateforme de formation afin de s'assurer de la conformité du fournisseur en matière d'accessibilité.
84. Transmission du projet de formation R et Python au Comité des personnes en situation de handicap pour s'assurer qu'il répondra à leurs besoins en matière d'accessibilité et d'analyse.
85. Le Centre d'expertise en accessibilité et la Division de l'équité, de l'apprentissage et du perfectionnement ont collaboré à l'élaboration de solutions d'approvisionnement accessibles pour un futur système de gestion de l'apprentissage.

## **Traiter des lacunes en matière de connaissances**

86. L'équipe de Statistique Canada chargée de l'approvisionnement a participé à toutes les formations proposées par l'équipe de l'approvisionnement accessible de SPAC.
87. Nomination d'un champion de l'accessibilité au sein de l'équipe chargée de l'approvisionnement, qui sera responsable des projets spéciaux et constituera une ressource clé pour le dossier de l'approvisionnement.
88. Adhésion à la communauté de pratique sur l'approvisionnement accessible afin d'échanger des connaissances et d'acquérir les meilleures pratiques dans l'ensemble du gouvernement du Canada.

## ***Conception et exécution des programmes et services***

À Statistique Canada, la conception et la prestation de programmes et de services accessibles signifient que les enquêtes, les programmes et les services sont inclusifs et accessibles par défaut pour répondre aux besoins du personnel et de la population.

## **Réalisations**

### **Traiter des lacunes d'une approche réactive**

89. Production de contenu en braille pour le Test du recensement de 2024; le contenu a été validé par des spécialistes qui ont de l'expérience vécue du Centre d'expertise en accessibilité (CEA).
90. Offre de services de relais vidéo pour le test du recensement et l'Enquête sur la population active (EPA), ainsi que l'interprétation en langue des signes en personne pour l'EPA.
91. Ajout de la production de texte de remplacement au flux de travail du recensement en collaboration avec la Division de la science des données et de l'innovation et le groupe scientifique de l'intelligence artificielle.
92. Évaluation des problèmes d'accessibilité, dans les types de questions qui ont toujours été controversés (comme les champs connexes cachés, les réponses qui se remplissent automatiquement si l'on navigue avec un clavier ou un lecteur d'écran) en collaboration avec l'équipe du recensement et Santé Canada pour l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes et le contenu harmonisé.
93. Collaboration avec la Division des opérations et de l'intégration et le CEA pour échanger et mettre à jour les meilleures pratiques en matière d'accessibilité.

94. Mise en place d'une séance d'information pour les plateformes et les produits numériques qui ne sont pas totalement accessibles.
95. Collaboration avec des clients internes pour soutenir de nombreuses diffusions de données avec des vidéos en langue des signes.
96. Mise à jour du nouveau calculateur de l'Indice des prix à la consommation pour s'assurer qu'il répond aux exigences en matière d'accessibilité et qu'il comprend du texte invisible pour les utilisateurs de lecteurs d'écran.
97. La Direction des sciences de la santé a veillé à ce que la Conférence des utilisateurs de données sur la santé de 2024 soit accessible afin de créer un environnement inclusif où chacun peut participer pleinement à toutes les activités.
98. Les équipes des TI, de la diffusion et de l'approvisionnement ont collaboré à l'ajout de considérations relatives à l'accessibilité dans les demandes de propositions et les énoncés de travail.
99. Collaboration au sein des divisions internes pour garantir que les questionnaires sont évalués dès le début du processus d'élaboration afin d'atteindre une accessibilité de 100 % dans tous les nouveaux questionnaires d'enquête.

### **Traiter des lacunes en matière d'accessibilité des outils**

100. Collaboration avec les spécialistes de l'approvisionnement pour inclure des détails supplémentaires sur l'accessibilité dans la documentation relative à l'approvisionnement. Ajout de considérations relatives à l'accessibilité dans les demandes de proposition et dans les énoncés des travaux.
101. Embauche de trois nouveaux examinateurs en matière d'accessibilité afin de maintenir et d'accroître la capacité d'examen des outils.
102. Les secteurs 3 et 7 ont collaboré à de nombreuses présentations (plus de 30) destinées à l'ensemble du personnel, aux comptes rendus de secteur et aux divisions sur les présentations et les documents accessibles, ce qui a permis d'accroître la sensibilisation à l'accessibilité de la documentation et a conduit à une mobilisation continue importante.

### **Traiter de l'absence d'une approche centralisée pour répondre aux besoins en matière d'accessibilité**

103. Présentation des services offerts par le Centre d'expertise en accessibilité aux gestionnaires et aux employés de Statistique Canada en matière de documentation accessible, de matériel de présentation accessible et de développement de produits de TI accessibles.

104. Démonstration de l'utilisation d'un lecteur d'écran aux secteurs spécialisés.
105. Collaboration avec l'équipe chargée du contenu harmonisé pour rendre plus accessibles les questions posées dans plusieurs enquêtes.
106. La communauté de pratique sur la recherche en matière d'incapacité et d'accessibilité s'est réunie régulièrement tout au long de l'année pour communiquer les résultats de la recherche et diffuser les connaissances des experts, permettre d'éviter la duplication des efforts et créer des possibilités de collaboration plus étroite. Cette communauté de pratique a permis de réunir un groupe interfonctionnel de spécialistes du domaine, d'analystes, de conseillers en ressources humaines et de chercheurs au sein de Statistique Canada, qui ont la responsabilité, l'expérience et l'intérêt de recueillir, d'acquérir et d'analyser des données, et d'échanger des idées sur les thèmes de l'incapacité et de l'accessibilité.
107. Afin de s'assurer que les réunions ne présentent pas d'obstacles pour les employés, le Centre de la statistique du revenu et du bien-être socioéconomique a offert un service d'interprétation en langue des signes lors de plusieurs de ses réunions.
108. Élaboration d'un processus pour les enquêtes entreprises récurrentes afin d'appliquer à plusieurs enquêtes les résultats sur l'accessibilité tout en examinant, petit à petit, tous les produits sur une période plus longue. Statistique Canada dispose de plus de 150 enquêtes entreprises et d'une capacité limitée de tests d'accessibilité.

## **Nouvel obstacle : Traiter des lacunes en matière de connaissances**

Statistique Canada a publié cette année les analyses suivantes, fondées sur les résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI), afin d'aider la population à mieux comprendre les enjeux relatifs à l'accessibilité :

109. [Profil démographique, d'emploi et de revenu des personnes ayant une incapacité âgée de 15 ans et plus au Canada, 2022](#)
110. [Changements relatifs aux mesures d'adaptation en milieu de travail pour les Canadiens en emploi ayant une incapacité, 2017 à 2022](#)
111. [Profil des personnes 2ELGBTQ+ ayant une incapacité, 2022](#)
112. [L'accessibilité au Canada : résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, langue des signes québécoise](#)
113. [Pour les personnes ayant une incapacité, vacances ne rime pas forcément avec accessibilité](#)

Les articles suivants sur l'incapacité et l'accessibilité ont aussi été publiés :

114. [Insécurité alimentaire du ménage chez les personnes ayant une incapacité au Canada : résultats de l'Enquête canadienne sur le revenu de 2021](#)
115. [Série d'enquêtes sur l'accessibilité](#)
116. [Accessibilité des textes imprimés au Canada, 2023](#)

Par ailleurs, les produits suivants sont présentés sous forme vidéo et en langue des signes :

117. [Introduction à la Série d'enquêtes sur l'accessibilité, langue des signes québécoise](#)
118. [Enquête canadienne sur l'incapacité : de 2017 à 2022, Langue des signes québécoise](#)
119. [Résultats de l'Enquête sur les textes imprimés accessibles, Langue des signes québécoise](#)
120. [L'accessibilité au Canada : résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, langue des signes québécoise](#)

## ***Transport***

Aucun obstacle lié au transport dans les politiques, pratiques, programmes et services de Statistique Canada n'a été relevé au moment de la publication du Plan d'action sur l'accessibilité de 2023-2025, [Statistique Canada : La voie vers l'accessibilité, 2023-2025](#). L'organisme surveille régulièrement ce domaine grâce à son mécanisme de rétroaction pour assurer la prévention et la suppression des obstacles.

En 2023-2024, après avoir pris connaissance des recommandations découlant de l'audit effectué par la Commission canadienne des droits de la personne, Statistique Canada a commencé à mettre au point un pilier « Transport ». Un aspect de ce travail consistait à mettre en place un groupe de travail interministériel afin de déterminer les enjeux en matière de transport pouvant faire l'objet d'un examen. Le Secrétariat de l'accessibilité ajoutera une section dans le Plan d'action sur l'accessibilité de 2026-2029 afin de traiter des obstacles émergents.

121. Création d'une version accessible du formulaire de sécurité relatif au statut de voyageur international, en consultation avec le Secrétariat de l'accessibilité.

## **Consultation**

La présente section porte sur les consultations tenues au cours de la période de septembre 2023 à septembre 2024. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les consultations qui ont eu lieu pour éclairer l'élaboration du Plan d'action sur l'accessibilité de 2023-2025, veuillez lire la [section Consultation dans le rapport Statistique Canada : la voie vers l'accessibilité, 2023-2025](#).

La consultation du personnel reste un élément essentiel de la mise en œuvre du plan décrit dans Statistique Canada : la voie vers l'accessibilité. Des consultations ont été menées par divers secteurs pour faire avancer les mesures décrites plus haut.

## ***Comité des personnes en situation de handicap***

Le Comité des personnes en situation de handicap (CPSH) est un comité actif, formé de membres du personnel, et un partenaire clé de la mise en œuvre du Plan d'action sur l'accessibilité de Statistique Canada. Mis sur pied avant 1989, il contribue depuis longtemps aux enjeux en matière d'accessibilité, que ce soit sur le plan de l'établissement de priorités, de la formulation de conseils constructifs ou de la proposition de solutions concrètes à la direction.

Le Secrétariat de l'accessibilité a participé régulièrement aux réunions du Comité, en fournissant des renseignements généraux et en participant aux périodes de questions et réponses sur divers sujets, dont les suivants :

- les progrès et les réalisations de Statistique Canada en matière d'accessibilité, au sein et à l'extérieur de l'organisme;
- la rétroaction au Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du Secrétariat du Conseil du Trésor sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada;
- les demandes de bénévoles pour apporter leur soutien à un salon de l'emploi;
- la formation sur l'élimination des préjugés à l'égard des personnes en situation de handicap (préjugés inconscients en milieu de travail);
- les suggestions de logiciels pour vérifier le ton des documents écrits afin d'aider les employés neurodivergents;
- la mise à jour des objectifs généraux du plan d'action sur l'accessibilité;
- les demandes de révision des protocoles de sécurité et d'incendie;
- la promotion du processus de rétroaction;

- les événements à venir comme le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap, la Journée internationale des personnes en situation de handicap et la Semaine nationale de l'accessibilité.

L'équipe responsable des Installations et du Projet sur l'avenir du travail a continué à recevoir et à fournir des mises à jour sur la construction, les chantiers de construction et les fermetures de bâtiments. L'équipe a également informé le CPSH au sujet des nouvelles politiques de retour au bureau et a pris connaissance des préoccupations des personnes en situation de handicap.

Cette année, le nombre de groupes et de personnes (y compris les champions de l'accessibilité) ayant fait le point sur des questions entourant l'accessibilité lors des réunions du CPSH a augmenté. Ils ont notamment présenté :

- le nouveau processus d'intégration;
- les préoccupations concernant l'accessibilité des nouveaux logiciels (p. ex. R/Python, BMC Helix);
- les faits saillants de la conférence sur les technologies d'assistance organisée par l'Université de California State;
- le nouveau contenu de la plus récente Enquête canadienne sur l'incapacité.

## ***Résultats du Sondage sur le mieux-être des employés***

La collecte des données du Sondage sur le mieux-être des employés (SME) de 2023 a eu lieu du 6 novembre 2023 au 12 janvier 2024. Tout le personnel de Statistique Canada a été invité à y participer. Le taux de réponse s'est chiffré à 50,8 %.

Les résultats du SME révèlent que l'autonomie est le plus important moteur des quatre profils de la santé psychologique à Statistique Canada. L'adéquation-personne-emploi, la clarté des rôles et l'interférence entre le travail et la vie privée sont également apparues comme des influences majeures sur la santé psychologique.

L'évaluation des résultats a révélé une différence importante entre les personnes sans incapacité et les personnes ayant une incapacité en ce qui concerne les profils de santé psychologique. Par rapport aux personnes sans

incapacité, les personnes ayant une incapacité affichaient une proportion légèrement inférieure de réponses « S'épanouit »<sup>1</sup> et une proportion nettement supérieure de « En difficulté »<sup>2</sup>.

Le Secrétariat de l'accessibilité a ensuite analysé les données en les ventilant en trois groupes : personnes sans incapacité, personnes ayant une incapacité physique (celles qui ont sélectionné au moins un type d'incapacité dans la liste) et personnes ayant un autre type d'incapacité (p. ex. incapacité liée à la santé mentale, neurodiversité). Cet examen nous a permis de constater que les employés qui déclarent *autre* comme type de handicap éprouvent plus de difficultés que les employés qui déclarent un autre type de handicap. En outre, les difficultés sont nettement plus grandes que pour les personnes sans incapacité.

## ***Commentaires des agents négociateurs***

Le Secrétariat de l'accessibilité a consulté les agents négociateurs représentant les employés de Statistique Canada afin de recueillir des renseignements sur les obstacles à l'accessibilité que les employés ont rencontrés ou rencontrent et dont ils ont fait part à leurs agents négociateurs au cours de l'année écoulée.

- Les obstacles à l'accessibilité relevés par les représentants syndicaux sont les suivants :
  - Accès limité au télétravail à temps plein pour les membres du personnel issus de groupe en quête d'équité.
  - Obstacles persistants pour les membres qui demandent des mesures d'adaptation pour avoir une entente de télétravail à temps plein pour des raisons médicales et familiales.
  - Les obstacles à l'emploi pour l'avancement de carrière ont une incidence disproportionnée sur les groupes qui restent sous-

---

<sup>1</sup> **S'épanouit** : Les employés épanouis se sentent presque toujours mobilisés au travail, et ils se sentent efficaces et bien dans leur travail presque tous les jours. Ils se sentent rarement épuisés en raison de leur travail ou doutent rarement de l'utilité ou de l'importance de leur travail.

<sup>2</sup> **En difficulté** : Les employés en difficulté se sentent rarement mobilisés au travail et ne se sentent efficaces et bien dans leur travail que quelques fois par mois. Ils se sentent épuisés en raison de leur travail plus d'une fois par semaine et doutent de l'utilité ou de l'importance de leur travail plusieurs fois par semaine.

représentés dans les postes EC de haut niveau et dans les postes EX.

- Rétroaction supplémentaire de la part des représentants des agents négociateurs :
  - Le Secrétariat de l'accessibilité a été félicité pour avoir élaboré et mis en œuvre une formation de qualité et renforcé la sensibilisation, organisé et coordonné de nombreux événements et débats d'experts, présenté divers outils, bonnes pratiques et normes d'accessibilité et mesuré ses progrès à l'aide de bons indicateurs, comme cela est indiqué dans le projet de rapport d'étape 2024 de Statistique Canada.
  - Intérêt exprimé pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la formation et la sensibilisation à la neurodiversité, ainsi que sur les objectifs de gestion du rendement liés à l'accessibilité, comme indiqué dans le projet de rapport d'étape.

## ***Séances d'information***

À l'automne 2023, le Secrétariat de l'accessibilité a tenu un certain nombre de séances d'information en français et en anglais. Celles-ci étaient ouvertes à tous les employés et comprenaient un volet de consultation. Afin d'assurer la mobilisation continue et de favoriser l'accessibilité au sein de l'organisme, il était question dans ces séances du cadre décrit dans le rapport [section Consultation dans le rapport Statistique Canada : la voie vers l'accessibilité, 2023-2025](#) (le plan sur l'accessibilité de Statistique Canada), des réalisations à ce jour, de la façon de formuler des commentaires, des outils que les employés peuvent utiliser pour rendre leur travail quotidien plus accessible. Les participants ont eu l'occasion de poser des questions et de fournir leurs commentaires.

## **Rétroaction reçue**

Une [page de rétroaction](#) sur l'accessibilité est mise à la disposition des personnes au sein et à l'extérieur de Statistique Canada. Elle a été élaborée et publiée en même temps que le plan d'action, conformément aux exigences de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA). Cette page comprend tous les renseignements utiles pour fournir de la rétroaction, y

compris la définition du mot « obstacles » au sens de la LCA. Tout au long de l'année, le processus de rétroaction a fait l'objet de présentations et de communications dans l'ensemble de Statistique Canada. En outre, les chefs de file des piliers ont été informés de leur rôle, de leurs responsabilités et des attentes en ce qui concerne le processus de rétroaction.

Cette section présente un résumé de la rétroaction reçue entre septembre 2023 et septembre 2024. Voici un aperçu de la rétroaction en chiffres :

- 15 commentaires officiels ont été communiqués à Statistique Canada.
- 5 commentaires provenaient du formulaire de rétroaction anonyme.
- 6 commentaires ont été envoyés au Secrétariat par courrier électronique.
  - o 3 de ces courriels reposaient sur des échanges lors de réunions en personne, qui ont ensuite été transformés en rétroaction aux fins de rapport.
- 2 provenaient de personnes de l'extérieur de Statistique Canada.

## ***Sujets abordés dans la rétroaction***

### **Problèmes d'accessibilité et dangers autour des chantiers extérieurs**

La plupart des commentaires reçus concernaient les obstacles que rencontraient les employés pour accéder à leur lieu de travail pendant les travaux de construction. Cette année, les bureaux du pré Tunney à Ottawa ont été rénovés. La signalisation préparée était insuffisante ou inappropriée et ne tenait pas compte des employés en situation de handicap, ce qui était problématique. En conséquence, l'équipe chargée de l'environnement bâti a procédé à un audit des installations afin d'évaluer les obstacles à l'accessibilité. Lors de cet audit, l'équipe était accompagnée d'un représentant du Secrétariat de l'accessibilité et du champion des personnes en situation de handicap. Une liste d'obstacles a été dressée et un plan a été présenté pour mettre en place les mesures nécessaires pour y remédier. Les obstacles identifiés comprenaient, notamment :

- des chemins bloqués par des barrières de chantier ou des panneaux de signalisation;
- des indicateurs de sécurité insuffisants pour les voies partiellement bloquées;
- des rampes d'accès mal fermées et incorrectement indiquées;

- de l'information et de la signalisation insuffisante au sujet des détours accessibles autour des chantiers.

## **Problèmes d'accessibilité liés aux travaux de rénovation dans les bureaux du pré Tunney**

Le Secrétariat de l'accessibilité a reçu un grand nombre de commentaires informels sur les problèmes d'accessibilité concernant Archibus, l'outil de réservation de bureau en ligne. Les rénovations en cours et l'environnement de travail en constante évolution ont rendu l'outil de réservation de bureau difficile à utiliser.

En raison du processus de réservation de bureau de type « hôtel », il est plus difficile pour certains employés de sélectionner des bureaux qui répondent à leurs besoins en matière d'accessibilité. L'équipe chargée de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation a constaté une augmentation des demandes d'adaptation au bureau. Ils travaillent avec l'équipe chargée de l'environnement bâti pour réduire autant que possible l'incidence des nombreux déménagements effectués pendant les rénovations.

## **Communication accessible**

Lors de la parution de son premier rapport d'étape annuel, le Secrétariat de l'accessibilité a reçu des demandes pour qu'il soit offert en format adapté. L'équipe a rapidement répondu à la demande puisque le document en format adapté a été préparé de manière proactive.

L'équipe des communications, avec l'aide du Secrétariat de l'accessibilité, a fait de grands progrès en matière de sensibilisation quant à la façon de rendre les documents accessibles. Cela s'est traduit par l'augmentation du repérage de documents inaccessibles nécessitant l'attention de l'auteur.

Le Secrétariat de l'accessibilité a également reçu des commentaires récurrents sur l'utilisation de documents PDF qui ne sont pas accessibles. L'équipe des communications travaille avec les propriétaires de documents concernés pour transformer les PDF en documents Word accessibles. Ces documents peuvent provenir de nombreux intervenants, c'est pour cette raison que des travaux ont été entrepris pour promouvoir les solutions de rechange accessibles que Statistique Canada propose.

Enfin, Statistique Canada a mis au point une initiative de sensibilisation qui s'est déroulée tout au long de l'année afin de s'assurer que toutes les présentations PowerPoint étaient en format accessible et permettait d'utiliser PowerPoint Live.

## **Mise en œuvre de la rétroaction**

Au cours des périodes de déclaration de 2023 et 2024, le Secrétariat de l'accessibilité a reçu 15 commentaires officiels. On s'attend à ce que la rétroaction augmente avec le temps. L'équipe continuera à promouvoir le processus de rétroaction afin de déstigmatiser l'accessibilité et de veiller à ce que tous les employés, clients et intervenants sachent que leur contribution est appréciée.

Des efforts concertés ont été déployés pour mettre à jour les processus internes de rétroaction afin de répondre efficacement aux exigences. L'accent a été mis sur l'amélioration du processus d'enregistrement et du processus de suivi de la rétroaction afin de garantir des réponses rapides. Ce processus continuera d'être affiné au fur et à mesure que l'initiative en faveur de l'accessibilité gagnera en maturité.

Le Secrétariat de l'accessibilité continuera à collaborer avec des partenaires de l'ensemble de Statistique Canada pour s'assurer que le processus de rétroaction est utilisé pour cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. L'équipe tirera parti des leçons apprises pour améliorer l'accessibilité pour tous les employés.

## **Leçons apprises et perspectives pour la troisième année**

La deuxième année de mise en œuvre de son Plan d'action sur l'accessibilité continue d'offrir à Statistique Canada des occasions d'apprentissage et de perfectionnement. Alors que l'organisme entame une nouvelle année et la préparation de son nouveau plan en la matière, il poursuivra ses efforts relatifs aux engagements énoncés dans [Statistique Canada : la voie vers l'accessibilité, rapport d'étape 2023](#) en vue d'éliminer et de prévenir les obstacles. L'organisme peut maintenant s'appuyer sur une autre année d'expérience, de connaissances et d'enseignements acquis. Alors que toutes les réalisations susmentionnées sont source de fierté, l'organisme a tiré des enseignements dans les domaines du financement, de la gouvernance, de

l'évaluation et de l'établissement de rapports. L'équipe tirera parti des leçons apprises lors de la consultation et de la création du Plan d'action sur l'accessibilité de 2026-2029.

## ***Financement***

Une saine gestion financière exige de la rigueur et des critères précis pour obtenir un financement. Pour un programme relativement nouveau comme celui de l'accessibilité, des efforts supplémentaires ont été nécessaires pour s'assurer que les intervenants et le conseil d'investissement comprennent l'importance de ce travail. Cette année, les bases de ce projet ont été posées à l'échelle organisationnelle, de sorte que l'accessibilité puisse devenir une priorité de l'organisme et que du financement puisse y être affecté. Cette année, le financement prévu pour l'accessibilité à Statistique Canada a atteint son plus haut niveau à ce jour.

Au cours de l'année 2023-2024, le programme d'accessibilité de Statistique Canada a permis de financer plusieurs initiatives en matière d'accessibilité, notamment :

- Expansion du Centre d'expertise en accessibilité, qui vérifie l'accessibilité de nos produits; il convient de noter que Statistique Canada est l'organisation du gouvernement fédéral ayant la plus grande présence sur le Web.
- Accroissement du personnel du Secrétariat de l'accessibilité.
- Élargissement de l'équipe chargée de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, qui a traité trois fois plus de demandes qu'avant la pandémie, en raison de l'instauration de nouvelles directives de retour au bureau.
- Attribution d'un conseiller en communication à temps plein pour travailler avec le Secrétariat de l'accessibilité et promouvoir l'accessibilité au sein de Statistique Canada.
- Affectation de fonds pour l'achat de matériel et de logiciels accessibles particuliers.
- Financement de consultations externes et internes pour le début de l'année 2025 en vue de préparer le prochain plan d'accessibilité.

## ***Gouvernance***

Statistique Canada continue de s'appuyer sur le Groupe de travail de leadership en accessibilité (GTLA), composé des personnes suivantes :

- le directeur de la Division de l'équité, de l'apprentissage et du perfectionnement, à la présidence;
- des responsables à l'échelle des directeurs, représentant les huit domaines prioritaires de la LCA et de Statistique Canada;
- le champion des personnes en situation de handicap.

Le GTLA est l'organe directeur chargé de surveiller les exigences opérationnelles en matière d'accessibilité, et la mise en œuvre de mesures connexes. La collaboration et la mobilisation de l'ensemble du personnel de Statistique Canada ont été les principaux moteurs de la réalisation des objectifs d'accessibilité.

## ***Mesure***

Statistique Canada a été l'une des premières organisations à publier des indicateurs de mesure de l'accessibilité. Alors que le paysage de l'accessibilité continue d'évoluer dans l'ensemble de la fonction publique et que les progrès en matière d'accessibilité se poursuivent, le Secrétariat de l'accessibilité adopte une approche d'amélioration continue du plan d'action pour l'accessibilité et des indicateurs afin de garantir leur faisabilité et leur efficacité. Cette année, des efforts concertés ont été déployés pour mettre à jour le cadre de mesure. C'est un excellent début, mais ce n'est en aucun cas un produit final. Des données de référence ont été établies et le suivi des données a commencé. Ce cadre de mesure permet à l'organisme de mesurer concrètement les progrès réalisés en matière d'accessibilité et de continuer à en assumer la responsabilité.

## ***Propriété***

Alors que l'organisme se dirige vers une accessibilité totale, des défis se posent en ce qui concerne la propriété des produits, documents et politiques inaccessibles. Certains éléments inaccessibles sont répartis sur l'ensemble de la fonction publique et restent difficiles à transformer en éléments accessibles.

Statistique Canada collabore avec les propriétaires des documents du gouvernement du Canada concernés afin de les modifier et de mettre fin à l'utilisation de PDF inaccessibles.

Jusqu'à ce que des documents accessibles puissent être fournis à tous, Statistique Canada veille à ce que des solutions de rechange accessibles et un soutien aux employés soient proposés pour les éléments inaccessibles restants.

## ***Établissement de rapports***

Outre le rapport d'étape annuel, des mises à jour financières mensuelles et des rapports de réalisations trimestrielles sont produits afin de garantir la responsabilité en matière d'accessibilité. Les mises à jour mensuelles font état des progrès, des défis et des réalisations au conseil d'investissement et à la haute direction. Les rapports trimestriels fournissent des mises à jour au statisticien en chef adjoint responsable de l'accessibilité et au Groupe de travail de leadership en accessibilité. Ces mises à jour renforcent également la collaboration entre les domaines prioritaires.

Enfin, ce rapport d'étape annuel rassemble les rapports de réalisations trimestrielles, ainsi que les autres mesures prises de manière organique dans l'ensemble de Statistique Canada tout au long de la période du rapport. Ce document met véritablement en lumière la façon dont l'organisme répond à l'appel lancé pour cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. Ces structures aident l'organisme à honorer son engagement en faveur de l'inclusion et de l'accessibilité à dessein et par défaut.

# Annexe A : Cadre des indicateurs de rendement

Statistique Canada a mis à jour la liste des indicateurs qu'il utilise pour mesurer les progrès accomplis. Il s'agit notamment d'utiliser des données internes, des données de l'[École de la fonction publique du Canada](#) (EFPC) et les résultats du [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#) (SAFF). Une partie de l'évaluation consiste à utiliser les données relatives aux ressources humaines en comptant les personnes qui s'identifient ou non comme des personnes en situation de handicap afin de surveiller les différences entre les deux groupes.

Bien que Statistique Canada fasse de son mieux pour recueillir les données des années précédentes, les résultats de certains indicateurs énumérés ci-dessous serviront de référence pour les années à venir. Il est important de mentionner que certains indicateurs (ou certains aspects des indicateurs existants) sont encore en cours d'élaboration et ne seront pas présentés tant que des données ne seront pas produites.

## ***La culture***

- Nombre d'employés ayant suivi la formation : [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité](#) (INC115) (source : EFPC)
  - 549 employés ont suivi la formation : Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité (INC115)
- Nombre d'employés occupant un poste de supervision qui ont suivi la formation : [Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié](#) (COR120) (source : EFPC)
  - 836 employés occupant un poste de supervision ont suivi la formation : Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120)
- Nombre d'employés ayant suivi la formation : [Devenir un allié de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et un agent de changement](#) (INC121) (source : EFPC)

- 454 employés ont suivi la formation : Devenir un allié de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et un agent de changement (INC121)
- Pourcentage d'employés se déclarant en situation de handicap qui ont donné les réponses les plus positives ou les moins négatives lorsqu'ils ont décrit la santé psychologique de leur milieu de travail (source : SAFF)
  - 54 % des personnes en situation de handicap en 2022-2023 sont d'accord/plutôt d'accord que leur « milieu de travail [est] psychologiquement sain », contre 62 % en 2020-2021. En comparaison, 68 % des personnes sans incapacité étaient d'accord avec cette affirmation en 2022-2023 et 76 % en 2020-2021.
- Pourcentage d'employés qui s'identifient comme une personne en situation de handicap et qui ont donné les réponses les plus positives ou les moins négatives à l'affirmation : « Les personnes avec lesquelles je travaille valorisent mes idées et mes opinions. » (source : SAFF)
  - 84 % des personnes en situation de handicap en 2022-2023 étaient d'accord ou plutôt d'accord avec l'affirmation suivante : « Les personnes avec lesquelles je travaille valorisent mes idées et mes opinions », contre 83 % en 2020-2021. En comparaison, 89 % des personnes sans incapacité étaient d'accord avec cette affirmation en 2022-2023 et en 2020-2021.
- Pourcentage d'employés qui s'identifient comme une personne en situation de handicap et qui ont donné les réponses les moins positives ou les plus négatives, estimant que les problèmes d'accessibilité ou d'adaptation avaient nui à leur progression de carrière dans la fonction publique fédérale (source : SAFF)
  - 18 % des personnes en situation de handicap en 2022-2023 estimaient dans une large mesure ou dans une très large mesure que « les problèmes d'accessibilité ou d'adaptation avaient nui à leur progression de carrière dans la fonction publique fédérale », contre 14 % en 2020-2021. En comparaison, 3 % des personnes sans incapacité étaient d'accord avec cette affirmation en 2022-2023 et 2 % en 2020-2021.
- Pourcentage de personnes qui s'identifient comme une personne en situation de handicap et qui ont donné les réponses les plus positives

ou les moins négatives à l'affirmation : « Dans l'ensemble, mon ministère ou organisme me traite avec respect. » (source : SAFF)

- 68 % des personnes en situation de handicap en 2022-2023 étaient d'accord ou plutôt d'accord avec l'affirmation selon laquelle « mon ministère ou organisme me traite avec respect », contre 79 % en 2020-2021. En comparaison, 81 % des personnes sans incapacité étaient d'accord avec cette affirmation en 2022-2023 et 91 % en 2020-2021.

## ***Mesures d'adaptation en milieu de travail***

- Pourcentage d'employés qui déclarent être en situation de handicap et qui ont donné les réponses les plus positives ou les moins négatives à l'affirmation : « Je me sentirais à l'aise de demander des mesures d'adaptation en milieu de travail auprès de mon superviseur immédiat. » (source : SAFF)
  - 79 % des personnes en situation de handicap en 2022-2023 étaient d'accord ou plutôt d'accord pour dire qu'elles « se sentiraient à l'aise de demander des mesures d'adaptation en milieu de travail auprès de leur superviseur(e) immédiat(e) », contre 75 % en 2020-2021. En comparaison, 87 % des personnes sans incapacité étaient d'accord avec cette affirmation en 2022-2023 et 87 % en 2020-2021.
- Pourcentage d'employés qui s'identifient comme une personne en situation de handicap et qui ont donné les réponses les plus positives ou les moins négatives à l'affirmation : « Je suis satisfait(e) par les mesures d'adaptation en milieu de travail qui ont été prises. » (source : SAFF)
  - 73 % des personnes en situation de handicap en 2022-2023 étaient d'accord ou plutôt d'accord pour dire qu'elles étaient « satisfaites par les mesures d'adaptation en milieu de travail qui avaient été prises », contre 84 % en 2020-2021. En comparaison, 92 % des personnes sans incapacité étaient d'accord avec cette affirmation en 2022-2023 et 88 % en 2020-2021.
- Nombre moyen de jours pour qu'un employé bénéficie d'une mesure d'adaptation. (source : données de suivi de l'équipe chargée de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation)

- 33 jours en moyenne pour obtenir des mesures d'adaptation en 2023-2024. En comparaison, en 2020-2021, il fallait 54 jours en moyenne pour obtenir de telles mesures et en 2022-2023, il en fallait 43 en moyenne. Cela dit, la méthodologie de suivi a changé, de sorte que les données ne sont pas entièrement comparables.

## **Emploi**

- Pourcentage d'employés qui s'identifient comme une personne en situation de handicap et qui ont donné les réponses les plus positives ou les moins négatives à l'affirmation : « Je reçois la formation dont j'ai besoin pour faire mon travail. » (source : SAFF)
  - 58 % des personnes en situation de handicap en 2022-2023 étaient d'accord ou plutôt d'accord pour dire qu'elles « reçoivent la formation dont elles ont besoin pour faire leur travail », contre 66 % en 2020-2021. En comparaison, 67 % des personnes sans incapacité étaient d'accord avec cette affirmation en 2022-2023 et 72 % en 2020-2021.
- Pourcentage d'employés qui s'identifient comme une personne en situation de handicap et qui ont donné les réponses les plus positives ou les moins négatives à l'affirmation : « Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail. » (source : SAFF)
  - 68 % des personnes en situation de handicap en 2022-2023 étaient d'accord ou plutôt d'accord pour dire qu'elles « se sentent valorisées au travail », contre 66 % en 2020-2021. En comparaison, 76 % des personnes sans incapacité étaient d'accord avec cette affirmation en 2022-2023 et 79 % en 2020-2021.
- Pourcentage d'employés qui s'identifient comme une personne en situation de handicap et qui ont donné les réponses les plus positives ou les moins négatives à l'affirmation : « Dans mon unité de travail, chaque personne est acceptée comme membre à part entière de l'équipe. » (source : SAFF)
  - 84 % des personnes en situation de handicap en 2022-2023 étaient d'accord ou plutôt d'accord avec l'affirmation suivante : « Dans mon unité de travail, chaque personne est acceptée comme membre à part entière de l'équipe », contre 79 % en 2020-2021. En comparaison, 88 % des personnes sans

incapacité étaient d'accord avec cette affirmation en 2022-2023 et 86 % en 2020-2021.

- Pourcentage d'employés qui s'identifient comme une personne en situation de handicap et qui ont donné les réponses les plus positives ou les moins négatives à l'affirmation : « J'estime avoir des possibilités d'obtenir une promotion au sein de mon ministère ou organisme, compte tenu de ma scolarité, de mes compétences et de mon expérience. » (source : SAFF)
  - 54 % des personnes en situation de handicap en 2022-2023 étaient d'accord ou plutôt d'accord pour dire qu'elles « avaient des possibilités d'obtenir une promotion au sein de leur ministère ou organisme, compte tenu de leur scolarité, de leurs compétences et de leur expérience », contre 47 % en 2020-2021. En comparaison, 62 % des personnes sans incapacité étaient d'accord avec cette affirmation en 2022-2023 et 64 % en 2020-2021.

## ***Environnement bâti***

- Pourcentage d'employés qui s'identifient comme une personne en situation de handicap et qui ont donné les réponses les plus positives ou les moins négatives à l'affirmation : « Mon environnement physique (p. ex. bureau, espace de travail) est adapté aux exigences de mon travail. » (source : SAFF)
  - 52 % des personnes en situation de handicap en 2022-2023 étaient d'accord ou plutôt d'accord avec l'affirmation suivante : « Mon environnement physique (p. ex. bureau, espace de travail) est adapté aux exigences de mon travail », contre 74 % en 2020-2021. En comparaison, 61 % des personnes sans incapacité étaient d'accord avec cette affirmation en 2022-2023 et 77 % en 2020-2021.

## ***Technologies de l'information et des communications***

Les données pour les indicateurs qui suivent ne sont pas encore disponibles :

- Nombre de produits mis à l'essai à l'aide de contrôles de l'accessibilité automatisés.
- Nombre de membres du personnel chargés de la TI ayant suivi les cours suivants :

- [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité](#) (INC115)
- [Gestion de l'incapacité et mieux-être en milieu de travail](#) (INC120)
- Pourcentage ou nombre de projets approuvés par le Conseil d'examen de l'architecture intégrée au cours de la période du rapport, qui comprenaient des plans et des considérations détaillés en matière d'accessibilité.
- Nombre de demandes BMC Helix dans la catégorie « Demande de TI accessibles » qui ont été satisfaites.

## ***Communication, autre que les technologies de l'information et des communications***

- Nombre de documents promotionnels concernant l'utilisation d'outils de communication accessibles à l'intention des employés de Statistique Canada (source : données administratives des communications)
  - 9 documents promotionnels concernant l'utilisation d'outils de communication accessibles pour les employés de Statistique Canada en 2023-2024.
- Nombre de démonstrations et de formations sur les normes d'accessibilité et les pratiques exemplaires pour tous les employés. (source : données administratives des communications)
  - 1 séance de sensibilisation ou démonstration réalisée à propos de la formation en langage clair en 2023-2024.

## ***Acquisition de biens, de services et d'installations***

- Pourcentage des employés chargés de l'approvisionnement ayant terminé la formation obligatoire sur l'approvisionnement en matière d'accessibilité (source : données administratives sur l'approvisionnement)
  - 100 % des employés chargés de l'approvisionnement ayant terminé la formation obligatoire sur l'approvisionnement en matière d'accessibilité.
- Pourcentage de l'échantillon de contrats gérés et évalués par Statistique Canada qui respectent les exigences et les normes en matière d'accessibilité et qui peuvent être validés par rapport à ces exigences et à ces normes (source : données administratives sur l'approvisionnement)

- 100 % des contrats sélectionnés aléatoirement, gérés et évalués par Statistique Canada, respectent les exigences et les normes en matière d'accessibilité et peuvent être validés par rapport à ces exigences et à ces normes.

## ***Conception et exécution des programmes et services***

- Nombre d'examens de l'accessibilité effectués sur les programmes et services destinés au public (source : suivi mensuel de la Division de la diffusion) :
  - 2020-2021 : 98
  - 2021-2022 : 146
  - 2022-2023 : 136
  - 2023-2024 : 63
- Nombre d'examens de l'accessibilité des programmes et services internes et organisationnels effectués (source : suivi mensuel de la Division de la diffusion) :
  - 2021-2022 : 21
  - 2022-2023 : 23
  - 2023-2024 : 29
- Nombre de pages vues contenant des vidéos en ASL/LSQ publiées durant l'exercice financier (source : Adobe Analytics de Statistique Canada) :
  - 2021-2022 : 6 822
  - 2022-2023 : 15 134
  - 2023-2024 : 13 100
- Nombre de vidéos regardées jusqu'au bout pour les vidéos en ASL/LSQ publiées durant l'exercice financier (source : Adobe Analytics de Statistique Canada) :
  - 2021-2022 : 4 037
  - 2022-2023 : 6 599
  - 2023-2024 : 5 254