



Karen Hogan, FCPA
Vérificatrice générale du Canada
Bureau du vérificateur général du Canada
240, rue Sparks
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Par courriel : karen.hogan@oag-bvg.gc.ca; AG-VG@oag-bvg.gc.ca

Le 22 avril 2026

Objet : Mémoire présenté au nom du Caucus sur la justice pour les personnes en situation de handicap de l'Association canadienne des employés professionnels

Le Caucus sur la justice pour les personnes en situation de handicap de l'Association canadienne des employés professionnels accueille favorablement l'audit du Bureau du vérificateur général visant à déterminer si les organisations fédérales favorisent des milieux de travail accessibles pour le personnel de la fonction publique en situation de handicap. D'innombrables travailleuses et travailleurs nous ont dit que les ministères font très peu d'efforts pour que leur milieu de travail soit accessible pour le personnel de la fonction publique en situation de handicap.

L'accessibilité dès la conception

L'accessibilité ne peut être traitée comme un simple exercice de conformité ni comme un processus d'adaptation après coup. Elle doit faire partie intégrante de la conception même du milieu de travail. La *Loi canadienne sur l'accessibilité* promettait de créer un Canada dépourvu d'obstacles d'ici 2040. Cet objectif ne pourra être atteint si les milieux de travail fédéraux continuent de s'appuyer sur des processus réactifs et individualisés qui obligent les personnes en situation de handicap à se battre simplement pour travailler. Il faut donc éliminer les obstacles dans toute la mesure du possible, plutôt que d'adapter les conditions au cas par cas pour les personnes qui en subissent les effets négatifs.

L'accessibilité dès la conception, c'est reconnaître que les obstacles existent dans les environnements physiques, la culture au travail, les politiques et les lois. Elle exige également de tenir compte des conditions qui façonnent le monde du travail d'aujourd'hui. Le Canada traverse une vague de handicaps sans précédent, causée en grande partie par la transmission continue de la COVID-19 et d'autres maladies transmissibles. Les données de Statistique Canada révèlent une augmentation des taux de handicap, alors que les avis du Bureau de la conseillère scientifique en chef soulignent les effets durables de la COVID sur la santé cognitive, cardiovasculaire et fonctionnelle. La COVID-19 demeure l'une des principales causes de décès au Canada et contribue aux conditions qui sont à l'origine des deux principales causes de mortalité, dont les maladies cardiovasculaires. Ces réalités dictent les besoins en matière d'accessibilité du personnel et doivent impérativement être prises en compte dans toute évaluation sérieuse du milieu de travail.

Obstacles liés à la santé et à la sécurité au travail

L'accessibilité repose avant tout sur des milieux de travail sécuritaires. La santé et la sécurité au travail doivent être considérées comme un pilier fondamental de l'accessibilité. La pandémie continue de représenter un risque pour les travailleuses et travailleurs. La qualité de l'air intérieur, la ventilation et la prévention des infections constituent des enjeux de sécurité fondamentaux. Pourtant, la fonction publique fédérale a largement négligé la mise en œuvre de normes cohérentes pour la surveillance de la qualité de l'air, la filtration ou la communication transparente des risques en milieu de travail. En fait, des signalements indiquent que la gestion de nombreux immeubles fédéraux est revenue aux directives « pré-pandémiques » pour la qualité de l'air intérieur, sous prétexte que « la pandémie est terminée », et ce, malgré toutes les preuves du contraire.

Les obstacles à l'accessibilité dans l'environnement physique persistent également sous des formes plus manifestes. Les membres du personnel continuent de se heurter à des ouvre-portes automatiques défectueux, à des salles de réunion inaccessibles et à des bâtiments qui ne répondent pas aux exigences les plus élémentaires. Il ne s'agit pas de simples désagréments. Ce sont des rappels quotidiens que l'accessibilité demeure une considération secondaire plutôt qu'un principe de conception fondamental.

Les signalements de punaises de lit, de coquerelles, de souris et d'autres parasites dans les immeubles fédéraux continuent de soulever de graves préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail. Ces infestations créent des conditions insalubres, déclenchent des réactions allergiques et des problèmes respiratoires, en plus de générer

un stress et une stigmatisation considérables pour les travailleuses et travailleurs qui craignent de ramener, malgré eux, ces parasites à la maison.

Un employeur incapable de maintenir des conditions sanitaires de base ou de fournir des environnements physiques accessibles (y compris une qualité de l'air intérieur adéquate) ne peut prétendre de façon crédible offrir un milieu de travail sécuritaire et accessible à son personnel.

Obstacles comportementaux

Les plus grands obstacles auxquels les travailleuses et travailleurs en situation de handicap se heurtent sont souvent d'ordre comportemental. Trop de politiques d'accessibilité reposent sur un a priori de méfiance. Les travailleuses et travailleurs doivent justifier sans cesse leurs besoins au moyen de documents, de divulgations et de processus bureaucratiques qui font porter le fardeau à la personne plutôt qu'à l'employeur, dont le rôle est pourtant d'éliminer les obstacles.

Le processus lié à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation continue de servir de mécanisme de contrôle plutôt que de cadre pour l'élimination des obstacles. Les travailleuses et travailleurs doivent composer avec des procédures administratives complexes, divulguer des renseignements médicaux personnels et attendre des mois, voire des années, avant d'obtenir une décision. Cette approche va à l'encontre du principe de *l'accessibilité dès la conception*.

Les obstacles en milieu de travail s'accroissent pour les membres du personnel aux identités marginalisées multiples. Les personnes en situation de handicap qui sont également autochtones, racisées, de genres divers, immigrantes ou proches aidantes font souvent face à des formes de discrimination croisées qui aggravent les obstacles existants. Ces personnes sont plus susceptibles de faire face à de la méfiance quant à leurs besoins en matière d'adaptation, à une surveillance accrue de leur rendement et à un accès limité au mentorat et à l'avancement. Bon nombre d'entre elles rapportent qu'une fois leurs besoins signalés, l'attitude de leur direction se durcit et leur milieu de travail devient psychologiquement malsain. Résultat : de nombreuses personnes sont graduellement poussées hors du milieu de travail par des obstacles structurels persistants qui rendent le maintien de leur emploi de plus en plus précaire. Un cadre d'accessibilité qui ignore ces réalités intersectionnelles risque de reproduire les inégalités plutôt que de les démanteler.

Le télétravail illustre parfaitement cette contradiction. Au début de la pandémie, la fonction publique fédérale a démontré que le télétravail à grande échelle était non seulement possible, mais aussi efficace pour les opérations. Pour beaucoup de

personnes, le télétravail demeure une solution sans coût qui élimine totalement les obstacles en milieu de travail. Il facilite la participation de celles qui ont une mobilité réduite, une maladie chronique, une vulnérabilité immunitaire et toute autre forme de handicap. Aucun argument crédible ne permet de prétendre que le télétravail impose une contrainte excessive à l'employeur, alors que les tâches ont été accomplies avec succès à distance pendant des années.

L'accessibilité ne peut dépendre de la volonté d'une personne de divulguer des renseignements médicaux personnels. Le milieu de travail doit être structuré pour répondre à des besoins divers, sans obliger les personnes à se battre pour obtenir une flexibilité de base.

Obstacles législatifs

Bien que la *Loi canadienne sur l'accessibilité* a établi un cadre important, elle manque de mécanismes concrets pour la faire respecter. Sans obligation de rendre des comptes, sans échéanciers et sans conséquences en cas de non-conformité, les engagements en matière d'accessibilité risquent de rester de simples déclarations d'intention plutôt que de devenir des droits exécutoires.

Les organisations fédérales peuvent produire des plans d'accessibilité et des rapports d'étape sans pour autant démontrer d'améliorations mesurables dans le vécu des travailleuses et travailleurs. Les obstacles à l'embauche, à l'avancement professionnel et à la participation en milieu de travail persistent, malgré les engagements législatifs en place.

Les lois sur l'accessibilité doivent comprendre des normes exécutoires, exiger des rapports transparents et prévoir de véritables conséquences lorsque les ministères n'éliminent pas les obstacles.

Un pas en avant, deux pas en arrière

Certaines améliorations ont été observées au sein de la fonction publique fédérale. L'élaboration de plans d'accessibilité, les consultations auprès des réseaux de personnes en situation de handicap et la mise à jour de certaines politiques montrent une reconnaissance de la nécessité du changement. Cependant, ces avancées sont souvent minées par des décisions parallèles qui recréent ou renforcent les obstacles.

La réduction de la souplesse en matière de télétravail, avec l'imposition de l'[Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail](#) en est un exemple flagrant. Avant cette directive, la souplesse en matière de télétravail renforçait la fonction publique fédérale en

favorisant une plus grande diversité et une participation élargie du personnel. Cette accessibilité accrue est en train de disparaître, ce qui force les travailleuses et travailleurs en situation de handicap à se soumettre à des processus d'adaptation plus contraignants qu'auparavant pour conserver des modalités de travail qui étaient pourtant devenues la norme. On ne peut pas mesurer les progrès uniquement par la création de nouveaux cadres alors que, parallèlement, les gains pour l'accessibilité sont supprimés.

Les avancées en faveur de l'accessibilité doivent être évaluées en fonction des résultats pour les travailleuses et travailleurs, et non selon le nombre de stratégies ou de plans produits.

Prochaines étapes et reddition de comptes

L'accessibilité exige des changements structurels. La fonction publique fédérale doit adopter l'approche du « oui par défaut » pour les mesures d'accessibilité qui éliminent les obstacles, y compris le télétravail et les régimes de travail flexibles. Il faut cesser de prioriser la présence en personne lorsqu'elle ne répond à aucun besoin opérationnel et qu'elle crée des obstacles évitables.

Les ministères doivent mettre en place des programmes de mentorat et des parcours de perfectionnement pour la direction, conçus expressément pour le personnel en situation de handicap. La représentation ne s'améliorera pas sans des investissements délibérés dans les parcours d'avancement professionnel.

Chaque ministère devrait être tenu d'établir des cibles mesurables pour l'embauche et la promotion de personnes en situation de handicap, et de rendre compte publiquement des progrès réalisés. L'accessibilité doit également être intégrée aux attentes en matière de rendement de la haute direction, par des mécanismes de reddition de comptes qui lient les progrès à l'évaluation des cadres.

Enfin, l'accessibilité doit être considérée comme une responsabilité collective en milieu de travail plutôt que comme une négociation individuelle. Les travailleuses et travailleurs ne devraient pas avoir à naviguer dans des systèmes d'adaptation complexes simplement pour obtenir les conditions qui leur permettent d'accomplir leurs tâches.

L'accessibilité dès la conception consiste à créer des milieux de travail où le personnel en situation de handicap peut participer pleinement sans avoir à lutter pour faire valoir ses droits. La fonction publique fédérale doit aller au-delà des déclarations d'intention et s'engager à apporter des changements concrets et exécutoires.

Veuillez agréer, Madame la Vérificatrice générale, l'expression de nos sentiments distingués,



Nathan Prier, président de l'ACEP,

Au nom des membres du Caucus sur la justice pour les personnes en situation de handicap

À propos de l'ACEP : Avec plus de 27 000 membres, l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) est l'un des plus grands syndicats du secteur public du Canada. Elle défend les intérêts des fonctionnaires membres des groupes Économique et services de sciences sociales (EC) et Traduction (TR), du personnel de la Bibliothèque du Parlement (BdP) et du Bureau du directeur parlementaire du budget (BDPB), et des membres civil-es de la GRC (groupes ESS et TRL).