

Projet d'amélioration des mesures d'adaptation

Foire aux questions

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1. Qu'est-ce que le Projet d'amélioration des mesures d'adaptation (PAMA)?

Le Projet d'amélioration des mesures d'adaptation (PAMA) est une initiative d'un an parrainée par Tina Namiesniowski, la sous-ministre championne (SMC) des employés fédéraux en situation de handicap. Il vise à améliorer la façon dont les mesures d'adaptation sont prises pour les employés fédéraux en situation de handicap au sein de la fonction publique. Le projet appuie le travail du groupe des sous-ministres sur l'accessibilité, qui aide le gouvernement du Canada à éliminer les obstacles et à améliorer l'accessibilité.

En septembre 2024, on a sélectionné dans le cadre du PAMA neuf ministères qui se sont engagés à accélérer les progrès liés à l'offre des meilleures mesures d'adaptation possible permettant d'éliminer les obstacles pour les employés en situation de handicap. Les ministères travailleront avec des experts et l'équipe du bureau de la SMC à déterminer les problèmes présents dans leurs processus actuels et à mettre à l'essai de nouvelles solutions. Les employés en situation de handicap participeront à chaque étape du processus, conformément au principe « Rien sans nous ».

Afin que des changements puissent être apportés au sein de la fonction publique fédérale, un guide pratique ainsi que des outils et des ressources (comme des fiches-conseils, des schémas de processus et des infographies) seront créés. Ces ressources seront diffusées abondamment de façon à favoriser l'amélioration des mesures d'adaptation offertes aux employés en situation de handicap au sein de la fonction publique.

2. Pourquoi avons-nous besoin du PAMA?

Le gouvernement du Canada veut que la fonction publique fédérale soit la plus accessible et inclusive du monde. Pour atteindre cet objectif, il s'est engagé à faire ce qui suit :

- embaucher 5 000 personnes en situation de handicap d'ici 2025;
- ouvrir la voie en ce qui concerne la mise en œuvre de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#);
- faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040.

Depuis 2019, année où le gouvernement du Canada a lancé la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), des progrès ont été réalisés dans la détermination et l'élimination des obstacles en milieu de travail. Il reste toutefois des défis à relever en matière d'embauche, de maintien en poste et de soutien à l'avancement professionnel des employés en situation de handicap. Pour résoudre ces problèmes, les ministères et les organismes doivent améliorer la façon dont ils offrent des mesures d'adaptation en milieu de travail. Cette démarche aidera les employés en situation de handicap à s'épanouir au travail.

Des recherches indiquent que les avantages de la prise de mesures d'adaptation appropriées en temps opportun l'emportent sur les coûts qui y sont associés. Les organisations obtiennent des résultats importants liés à l'amélioration de la productivité, de l'attrait et du maintien en poste des talents, mais aussi à la réduction des coûts de formation pour les nouveaux employés. Plus de la moitié des mesures d'adaptation n'engendrent aucun coût direct, et le reste d'entre elles engendrent des dépenses uniques de 500 \$ en moyenne.

Ne pas offrir de mesures d'adaptation appropriées engendre des coûts indirects, comme la perte de productivité et une diminution du taux de maintien en poste. Cette omission a également des répercussions négatives sur le sentiment d'appartenance, le rendement, ainsi que la santé mentale et physique des employés.

Le PAMA vise à apporter des améliorations durables en matière de mesures d'adaptation pour les employés fédéraux en situation de handicap. L'objectif du projet est d'offrir les meilleures mesures d'adaptation possible qui :

- tiennent compte du modèle social du handicap;
- sont opportunes, cohérentes, inclusives et adaptées;
- font en sorte que les employés fédéraux en situation de handicap obtiennent ce dont ils ont besoin pour s'épanouir dans leur emploi, quel que soit leur lieu de travail.

3. Qui participe au PAMA?

Neuf ministères se sont engagés à accélérer les progrès liés à l'offre des meilleures mesures d'adaptation possible permettant d'éliminer les obstacles à l'accessibilité pour les employés en situation de handicap :

- Agriculture et Agroalimentaire Canada;
- Patrimoine canadien;
- Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada;
- Emploi et Développement social Canada;
- Services aux Autochtones Canada;
- Innovation, Sciences et Développement économique Canada;
- Justice Canada;
- Statistique Canada;
- Transports Canada.

4. Comment les ministères participants ont-ils été sélectionnés?

Les neuf ministères ont été choisis parce qu'ils se sont engagés à améliorer les mesures d'adaptation offertes aux employés en situation de handicap. On a sélectionné les ministères en tenant compte du fait ou non qu'ils ont considéré les mesures d'adaptation comme une priorité absolue dans leurs plans d'accessibilité, qu'ils ont

montré qu'ils étaient prêts au changement, et qu'ils ont accepté de consacrer des ressources afin que les améliorations voient le jour au sein de leurs organisations.

5. Pourquoi le PAMA n'est-il pas ouvert à tous les ministères fédéraux?

Le PAMA est axé sur l'innovation, la collaboration et la mise à l'essai de nouvelles idées. Commencer par un petit groupe composé de certains ministères facilite l'adaptation aux besoins et aux défis uniques de chaque ministère.

Nous comprenons que certains employés peuvent être déçus que leur ministère ne fasse pas partie du premier groupe de partenaires. Il ne serait toutefois pas pratique d'exécuter le projet dans tous les ministères fédéraux à la fois, qui sont plus de 80. En concentrant nos efforts sur un petit groupe, nous pouvons créer des solutions prometteuses qui pourront ensuite être communiquées et élargies à d'autres ministères. Communiquer les leçons apprises fait partie intégrante du projet.

6. D'autres ministères peuvent-ils participer au PAMA?

Les ministères participants ont déjà été sélectionnés pour le projet.

7. Pendant combien de temps le projet se déroulera-t-il?

Le PAMA a été lancé le 10 septembre 2024 et se déroulera pendant un an, jusqu'en septembre 2025.

Les pratiques exemplaires, les ressources et les outils créés au cours de cette année seront accessibles à tous les ministères et les organismes fédéraux et leur permettront d'améliorer les mesures d'adaptation pour les employés en situation de handicap.

D'ici septembre 2025, les ministères participants auront travaillé avec l'équipe du bureau de la SMC, des spécialistes du comportement et d'autres experts à faire ce qui suit :

- Évaluer leurs services en matière de mesures d'adaptation par rapport aux principaux facteurs de réussite;
- Déterminer les points problématiques dans leur processus lié aux mesures d'adaptation;
- Mettre en œuvre et mettre à l'essai des solutions visant à résoudre ces points problématiques;
- Communiquer leurs résultats aux autres ministères fédéraux;
- Communiquer les pratiques exemplaires et les leçons apprises à des événements visant toute la fonction publique.

D'autres mesures visant à tirer pleinement parti des résultats du PAMA seront prises au-delà de septembre 2025.

8. Les employés en situation de handicap seront-ils consultés tout au long du projet?

Le PAMA suit le principe « Rien sans nous ». Autrement dit, les ministères participants travailleront en étroite collaboration avec les employés en situation de handicap et leurs réseaux. Ils feront également participer des équipes clés comme celles responsables des ressources humaines, de la gestion des installations, des finances, de l'approvisionnement, des communications, et des technologies de l'information. Divers points de vue pourront ainsi orienter les travaux sur les défis liés aux mesures d'adaptation et les solutions connexes.

Les ministères participants sont également invités à examiner les commentaires des employés en situation de handicap sur les plans d'accessibilité et d'en tenir compte pour apporter des améliorations.

GOUVERNANCE

9. Comment le PAMA est-il dirigé?

Le PAMA est dirigé par Tina Namiesniowski, la SMC des employés fédéraux en situation de handicap.

Le bureau de la SMC fera ce qui suit :

- Diriger et orienter la conception, l'exécution et l'évaluation du projet;
- Communiquer les connaissances acquises et les progrès réalisés;
- Faciliter les liens entre les experts internes et externes et l'équipe du projet.

Un groupe de sous-ministres, appelé « le Groupe de référence des sous-ministres », aidera à superviser le projet et à soutenir la communication des connaissances.

- Agriculture et Agroalimentaire Canada;
- Patrimoine canadien;
- Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada;
- Emploi et Développement social Canada;
- Services aux Autochtones Canada;
- Innovation, Sciences et Développement économique Canada;
- Ministère de la Justice;
- Statistique Canada;
- Transports Canada;
- Secrétariat du Conseil du Trésor (y compris des représentants du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique);
- Ministère des Finances (allié du projet).

Le groupe directeur des sous-ministres adjoints est coprésidé par la sous-ministre adjointe de la Direction générale des services de ressources humaines d'Emploi et Développement social Canada, et le sous-ministre adjoint du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du Secrétariat du Conseil du Trésor. Ce groupe répond aux besoins opérationnels des ministères participants qui visent

à définir les solutions en matière de mesures d'adaptation, à mettre au point les prototypes connexes et à évaluer les solutions tout au long du PAMA.

10. Qui soutient les ministères participants dans le cadre du PAMA?

Les ministères participants recevront du soutien de la part des intervenants suivants :

- a. **Le bureau de présidence des sous-ministres** – il est responsable de l'exécution globale du projet, de la coordination avec les partenaires de mise en œuvre, et de l'élaboration de ressources et d'outils de mobilisation des connaissances;
- b. **Des chercheurs en science du comportement** – ils proviennent de l'Unité de l'impact et de l'innovation du Bureau du Conseil privé et ont été intégrés au bureau de présidence des sous-ministres pour aider les ministères participants à adopter une approche d'innovation qui est liée aux sciences du comportement;
- c. **Le Groupe consultatif du PAMA (experts internes)** – il est composé d'employés de la fonction publique qui ont apporté des contributions importantes aux approches de réforme en matière de mesures d'adaptation;
- d. **Des experts externes du PAMA** – ils comprennent des responsables ne faisant pas partie de la fonction publique qui fourniront des conseils et des orientations selon leur expérience et leurs connaissances sur l'amélioration des mesures d'adaptation en milieu de travail.

FINANCEMENT

11. Comment le projet est-il financé?

Les sous-ministres des neuf ministères participants ont accepté d'utiliser les fonds de leur budget ministériel pour financer la participation de leur ministère. En outre, Emploi et Développement social Canada fournit des fonds visant à soutenir l'équipe de coordination et de gestion du PAMA au sein du bureau de la SMC.

JALONS DU PROJET

12. Comment la SMC fera-t-elle le suivi des résultats tout au long du projet?

La SMC supervise le projet et suit son évolution. Tant l'équipe du PAMA que les ministères participants rendront compte des principaux jalons tout au long du projet.

RÉSULTATS ET RÉPERCUSSIONS

13. Quels objectifs voulons-nous atteindre avec le PAMA?

À court terme, chaque ministère déterminera les problèmes présents dans son processus lié aux mesures d'adaptation et mettra à l'essai des solutions aux fins d'amélioration au cours du projet.

Selon les résultats du projet, un guide pratique ainsi que des outils et des ressources, comme des fiches-conseils, des schémas de processus et des infographies, seront créés. Ces éléments seront accessibles à tous les ministères et les organismes fédéraux et leur permettront d'améliorer les mesures d'adaptation pour les employés en situation de handicap.

Notre vision à long terme du PAMA est d'apporter des améliorations durables et importantes à la façon dont nous prenons des mesures d'adaptation pour les employés fédéraux en situation de handicap.

14. Comment les autres ministères pourront-ils tirer profit du PAMA, et à quel moment?

Selon les résultats du projet, un guide pratique ainsi que des outils et des ressources, comme des fiches-conseils, des schémas de processus et des infographies, seront créés. Ces éléments seront accessibles à tous les ministères et les organismes fédéraux et leur permettront d'améliorer les mesures d'adaptation pour les employés en situation de handicap.

15. Comment le PAMA s'inscrit-il dans la Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation?

La [Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#) vise à instaurer un milieu de travail inclusif et sans obstacles qui offre à tous des chances égales au sein de l'administration publique centrale. Les renseignements provenant du PAMA appuieront la directive en présentant les pratiques les plus efficaces à suivre pour éliminer les obstacles dans le processus lié aux mesures d'adaptation. Les ministères obtiendront des renseignements pratiques qui les aideront à mettre en œuvre de façon cohérente les exigences de la directive au sein de la fonction publique fédérale.

16. Comment puis-je obtenir plus de renseignements sur la PAMA?

Pour en savoir plus sur le projet, vous pouvez écrire à esdc.bap-pama.edsc@hrsdcc-rhdcc.gc.ca ou consulter le [site GCéchange sur le PAMA](#). Nous vous invitons également à lire cet [article sur LinkedIn](#) qui a été publié récemment par la SMC.