

Bureau du vérificateur général du Canada

Rapport d'étape annuel de 2023 sur le Plan d'accessibilité 2022-2025 du BVG



Bureau du
vérificateur général
du Canada

Office of the
Auditor General
of Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la vérificatrice générale du Canada, 2023

N° de catalogue FA1-33F-PDF

ISSN 2817-0873

Table des matières

Généralités	1
Résumé	2
Réalisations principales en 2023	2
Progrès réalisés à ce jour	3
Emploi	3
Environnement bâti.....	6
Technologies de l'information et des communications	7
Communications, autres que les technologies de l'information et des communications	8
Acquisition de biens, de services et d'installations	10
Ce que nous avons fait de plus	11
Consultations	11
Réaménagement des espaces de travail et mise en œuvre du Milieu de travail GC.....	11
Consultations liées au domaine prioritaire de l'emploi.....	12
Dialogue continu avec le Groupe de travail sur l'accessibilité responsable de la mise en œuvre du plan et avec le Réseau des employés sur l'accessibilité	12
Rétroaction	13
Ce que nous avons appris en 2023	14
Glossaire	15

Généralités



Karen Hogan, FCPA,
Vérificatrice générale du Canada

Le [Plan d'accessibilité 2022-2025 du BVG](#) a été publié le 19 décembre 2022 et il donne un aperçu de notre mandat, de nos initiatives en matière d'accessibilité et de nos engagements à éliminer et à prévenir les obstacles à l'accessibilité sur une période de trois ans.

Le présent rapport expose en détail les progrès réalisés au cours de la première année de la mise en œuvre du plan, du 1er janvier au 31 décembre 2023. Il a été préparé au nom du BVG par l'analyste principale des politiques sur l'accessibilité.

Des membres du personnel en situation de handicap et les alliées et alliés de ceux-ci, qui font partie du Réseau des employés sur l'accessibilité du BVG, ont été consultés dans le cadre de la préparation du présent rapport, tout comme l'ombuds, la présidente du Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion, le Groupe de travail sur l'accessibilité du BVG et le Comité de gestion des personnes. Le Réseau des employés sur l'accessibilité est composé de membres du personnel en situation

de handicap qui se sont déclarés comme tels et d'alliées et alliés qui s'intéressent aux questions relatives à l'accessibilité.

Résumé

Le rapport est axé sur cinq domaines d'intervention prioritaires et sur leurs objectifs respectifs :

- **Emploi**
 - **But** : Promouvoir l'établissement de pratiques des ressources humaines accessibles et inclusives, de sorte que tous les membres du personnel, y compris les personnes en situation de handicap, soient appuyés et en mesure de contribuer au BVG.
- **Environnement bâti**
 - **But** : Garantir un accès et une utilisation sans obstacle de l'environnement physique pour le personnel et les visiteuses et visiteurs du BVG.
- **Technologies de l'information et des communications**
 - **But** : Veiller à ce que les outils, les logiciels et les documents utilisés par les membres du personnel pour s'acquitter de leurs responsabilités soient accessibles par défaut.
- **Communications (autres que les technologies de l'information et des communications)**
 - **But** : Réaliser des produits et des activités de communication accessibles.
- **Acquisition de biens, de services et d'installations**
 - **But** : Faire en sorte que les responsables fonctionnels et les autorités contractantes prennent en considération les exigences en matière d'accessibilité lors de l'achat de biens et de services et que, le cas échéant, les exigences en matière d'accessibilité soient prises en compte dans les spécifications techniques intégrées aux documents d'approvisionnement.

Bien que le BVG n'ait pas de responsabilités dans le domaine du transport, il s'est engagé à explorer des options de stationnement et des systèmes d'information sur l'orientation accessibles dans le cadre du domaine de "l'environnement bâti". De même, bien que le BVG ne conçoive pas de programmes ou de services ni n'en offre directement à la population canadienne, il a l'intention de rendre ses travaux d'audit plus accessibles aux parties prenantes du secteur public. Nous avons donné suite à cet engagement dans le cadre du domaine des "communications, autres que les technologies de l'information et des communications". Les progrès réalisés dans les cinq domaines d'intervention prioritaires sont décrits plus en détail à la section "Progrès réalisés à ce jour" du présent rapport.

Réalisations principales en 2023

- Depuis le 4 juillet 2023, une personne assume le rôle d'analyste principale des politiques sur l'accessibilité.
- Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada a été instauré au BVG le 27 juin 2023.
- Nous avons tenu des consultations sur nos espaces de travail physiques modernisés et avons mis en place un mécanisme permettant de recueillir les commentaires en continu.

- Lors de la Semaine nationale de l'accessibilité 2023, nous avons mis de l'avant les caractéristiques d'accessibilité nouvelles ou déjà en place dans notre milieu de travail.
- Les récents rapports et publications sont désormais accessibles dans des formats substitués et électroniques, et les normes relatives à leur utilisation se trouvent sur notre site Web.
- Des services d'interprétation ont été fournis au cours de la Semaine nationale de l'accessibilité 2023 et un contrat pour des services permanents est en voie d'être conclu.
- Un dialogue ouvert avec notre Réseau des employés sur l'accessibilité a été maintenu tout au long de 2023.

Les progrès réalisés dans les cinq domaines d'intervention prioritaires sont décrits plus en détail à la section suivante.

Progrès réalisés à ce jour

Pour chaque domaine d'intervention prioritaire, un but ainsi que des objectifs connexes ont été établis. Le présent rapport fait état des activités qui sont achevées ou qui sont en cours, en fonction des échéanciers prévus.

Emploi



But – Promouvoir l'établissement de pratiques des ressources humaines accessibles et inclusives, de sorte que tous les membres du personnel, y compris les personnes en situation de handicap, soient appuyés et en mesure de contribuer au BVG.

Objectif 1 – Élaborer et soutenir des pratiques d'emploi accessibles.

Achevé

- Moderniser le formulaire de déclaration volontaire, les outils et le processus de collecte de données, et utiliser les données recueillies pour la planification de la gestion des ressources humaines du BVG afin de favoriser un effectif diversifié et inclusif.
 - Le BVG a adopté le formulaire de déclaration volontaire élaboré par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines. Les membres du personnel peuvent désormais accéder au questionnaire directement dans notre système de gestion des ressources humaines pour consulter ou mettre à jour l'information sur l'équité en matière d'emploi. Cela a permis d'éliminer l'utilisation de fichiers PDF non accessibles. Les changements ont été achevés en janvier 2023. Les données désagrégées recueillies permettent au BVG de réaliser des rapports et des analyses plus détaillés sur la composition de notre effectif.
 - Examiner le nouveau système de gestion de l'apprentissage et s'assurer qu'il répond aux exigences des Règles pour l'accessibilité des contenus Web.
 - Un nouveau système de gestion de l'apprentissage qui répond aux exigences a été lancé le 20 septembre 2023.

En cours

- Élaborer et mettre en œuvre un plan en matière d'inclusion, d'équité et de diversité.
 - La vérificatrice générale du Canada a approuvé le premier Plan d'action sur la diversité et l'inclusion du BVG le 30 novembre 2023. Le plan prévoit des mesures pour augmenter la représentation et l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Créer un tableau de bord qui permet la surveillance en temps opportun des progrès réalisés en vue de la représentation de divers groupes à tous les niveaux et dans tous les secteurs du BVG, en utilisant des données désagrégées.
 - Cette mesure sera achevée en mars 2024.
- Lancer un format accessible de la version en ligne du programme d'accueil et d'intégration.
 - Le thème du nouveau programme d'accueil et d'intégration est "Établir les liens". Le programme accueille les nouveaux membres du personnel au sein d'un environnement d'équipe chaleureux et collaboratif, et il offre un guichet unique et pratique en matière d'accueil et d'intégration.
- Soutenir la participation des personnes en situation de handicap aux programmes de développement du leadership et aux services de perfectionnement professionnel.
 - Des membres du personnel du BVG ont participé au Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs et à la deuxième cohorte du [Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#) lancé par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Par souci de confidentialité, nous ne pouvons pas communiquer le nombre de personnes en situation de handicap.
- Consulter les personnes en situation de handicap lors de la création d'instruments et d'outils de politiques liés à l'emploi.
 - Des consultations sur le Plan d'action sur la diversité et l'inclusion 2023-2026 ont eu lieu en mars 2023.

Objectif 2 – Améliorer l'efficacité de la fourniture d'équipement adapté et de la prestation de mesures d'adaptation.

Achevé

- Mettre en œuvre et soutenir le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) pour le personnel et les candidates et candidats du BVG.
 - Le BVG a lancé cet outil le 27 juin 2023 par courriel et a publié l'information sur son site INTRANet. Des séances d'information ont eu lieu les 19 et 21 septembre 2023 pour répondre aux questions sur son utilisation. De plus, depuis le 12 juin 2023, le BVG inclut des renseignements sur le Passeport dans chaque lettre d'offre de nomination.
- Créer une liste des mesures d'adaptation, notamment des options de technologie d'assistance, offertes au personnel de concert avec l'équipe d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée, et informer les gestionnaires sur les mesures d'adaptation offertes.
 - Achevé le 20 décembre 2023.

En cours

- Fournir aux personnes en situation de handicap de l'équipement adapté et des mesures d'adaptation en temps utile.
 - Jusqu'à présent, 27 évaluations ergonomiques ont été réalisées. Plusieurs de ces demandes provenaient de personnes en situation de handicap. L'ergonome rencontre la personne dans les cinq jours ouvrables suivant la présentation de l'attestation médicale, et l'équipement demandé dans le rapport d'évaluation ergonomique est obtenu dans un délai maximal de 16 semaines.

Objectif 3 – Appuyer les personnes en situation de handicap dans le perfectionnement de leur talent et assurer leur maintien en poste en tant qu'employées et employés de talent.

Achevé

- Embaucher une coordonnatrice ou un coordonnateur de l'accessibilité.
 - Depuis le 4 juillet 2023, une personne assume le rôle d'analyste principale des politiques sur l'accessibilité.

En cours

- Nommer des personnes en situation de handicap au sein du groupe de gestion du BVG à l'aide de la gestion des talents et du perfectionnement professionnel.
 - Au cours de l'exercice 2022-2023, 150 membres du personnel ont été promus dans l'ensemble du Bureau, à tous les échelons, dont 12 qui se déclaraient volontairement comme étant en situation de handicap (8,0 %). Le nombre de promotions chez les personnes en situation de handicap dans des postes de gestion demeure trop faible pour être communiqué sans compromettre la confidentialité. Au cours de l'exercice 2022-2023, le BVG a dépassé son objectif visant à augmenter de 25 % la représentation des personnes en situation de handicap et des membres d'une minorité visible au sein de la direction. L'objectif d'augmenter d'encore 25 % la représentation au sein de la direction en 2023-2024 est en bonne voie d'être atteint.
- Examiner les programmes de perfectionnement existants pour s'assurer que les personnes en situation de handicap sont bien représentées et soutenues à chaque étape, dès leur entrée en poste et jusqu'à la fin de leur emploi.
 - Le Fonds de perfectionnement du GSV/GSV-TI appuie principalement les employées et employés du Groupe des services à la vérification (GSV) et du GSV-TI (technologies de l'information) qui désirent poursuivre des études supérieures. Nous pouvons confirmer la participation de personnes en situation de handicap au Fonds de perfectionnement du GSV/GSV-TI. Toutefois, nous ne pouvons communiquer le nombre de personnes en situation de handicap y ayant participé sans compromettre leurs renseignements personnels et leur confidentialité.



But – Garantir un accès et une utilisation sans obstacle de l’environnement physique pour le personnel et les visiteuses et visiteurs du BVG.

Objectif 1 – Construire, rénover ou moderniser tous les bureaux physiques du BVG conformément aux normes d’accessibilité les plus récentes, aux pratiques exemplaires et à l’avis des personnes en situation de handicap.

En cours

- Réaliser des sondages auprès du personnel et recueillir leurs commentaires afin de s’en inspirer pour établir les priorités des améliorations futures de l’espace de travail physique.
 - Des séances de consultation ont eu lieu en décembre 2022 et en mai 2023. Les commentaires transmis à une adresse courriel spécialement créée à cette fin ont permis d’apporter des améliorations aux espaces de travail temporaires.
- Examiner l’environnement physique en consultation avec les personnes en situation de handicap (le personnel, les visiteuses et visiteurs et les autres personnes qui travaillent régulièrement dans les immeubles) afin de déterminer comment le rendre plus accessible et inclusif.
 - Nous continuons de recueillir des commentaires par l’entremise de la boîte de réception générique à cette fin et au cours de séances d’information.
- Consulter les personnes en situation de handicap sur l’espace de travail physique et préparer ou réviser les politiques, directives et conseils (manuels de réintégration, procédures du système de réservation, évaluations des menaces et des risques et évaluations de la santé et de la sécurité) en fonction de leurs besoins particuliers.
 - Des ajustements ont été apportés aux procédures du système de réservation, à la lumière des commentaires envoyés par des personnes en situation de handicap à l’adresse courriel à cette fin et lors de séances d’information. En outre, un nouveau protocole d’évacuation a été créé pour répondre aux besoins des personnes qui pourraient nécessiter de l’aide en cas d’urgence. Enfin, des espaces de travail spécialisés ont été attribués aux personnes qui en avaient besoin.
- S’assurer que le personnel et les visiteuses et visiteurs, y compris les personnes en situation de handicap, savent comment ils peuvent donner leur avis sur l’environnement bâti.
 - L’information sur les rénovations est diffusée dans divers canaux Microsoft Teams et sur l’INTRANet, et les commentaires reçus sont transmis à l’équipe de projet par l’entremise d’une adresse courriel réservée à cette fin.
- Collaborer avec les propriétaires et les gestionnaires des immeubles pour garantir la disponibilité de places de stationnement accessibles pour le personnel et les visiteuses et visiteurs qui en ont besoin.
 - Le BVG s’associe avec les gestionnaires des immeubles pour garantir la disponibilité de places de stationnement accessibles pour le personnel et les visiteuses et visiteurs qui en ont besoin à tous les bureaux du BVG ou à proximité de ceux-ci. Des places de stationnement accessibles sont disponibles à tous les bureaux ou à proximité de tous les bureaux du BVG.

- Explorer les applications d'orientation numériques pour les appareils mobiles afin d'aider les personnes à trouver nos bureaux à partir des transports collectifs, des stations de taxis et des stationnements et pour s'orienter une fois à l'intérieur de l'immeuble.
 - L'édifice C.D. Howe à Ottawa intègre l'utilisation de GoodMaps, une application d'aide à l'orientation.

Objectif 2 – Veiller à ce que l'ensemble du personnel et des visiteuses et visiteurs disposent d'un environnement de travail sûr.

En cours

- Consulter les personnes en situation de handicap lors de l'élaboration, de la préparation ou de la révision des plans d'évacuation d'urgence en fonction de leurs besoins.
 - En mars 2023, un formulaire de déclaration volontaire a été lancé à l'intention des personnes qui pourraient avoir besoin d'aide lors d'une situation d'urgence dans tout bureau du BVG.
- Promouvoir les caractéristiques d'accessibilité dans les lieux de travail du BVG et dans les locaux environnants (telles que la signalisation numérique, les indicateurs d'orientation, les balises technologiques, les dispositifs d'ouverture de porte mains libres, les voies de circulation accessibles aux fauteuils roulants et les caractéristiques d'accessibilité des toilettes) auprès du personnel et des visiteuses et visiteurs au fur et à mesure de leur mise en œuvre.
 - Les caractéristiques d'accessibilité dans les immeubles et les bureaux du BVG ont été mises de l'avant à l'occasion de la Semaine nationale de l'accessibilité 2023. De la documentation décrivant la raison d'être d'un environnement bâti accessible a aussi été préparée.

Technologies de l'information et des communications



But – Veiller à ce que les outils, les logiciels et les documents utilisés par les membres du personnel pour s'acquitter de leurs responsabilités soient accessibles par défaut.

Objectif 1 – Évaluer et documenter les obstacles connus dans les technologies de l'information et des communications existantes, et en rendre compte.

En cours

- Créer une stratégie solide de mise à l'essai et de surveillance de l'accessibilité et de rapports connexes, et établir une gouvernance pour soutenir sa mise en œuvre.
 - L'établissement d'une stratégie de mise à l'essai de l'accessibilité a commencé, et les travaux consistent notamment à déterminer les modèles, les outils et les autres ressources nécessaires.

Objectif 2 – S’assurer que toutes les technologies de l’information et des communications répondent aux normes d’accessibilité établies et que l’accessibilité est intégrée à chaque étape du cycle de vie du produit.

En cours

- Introduire des produits livrables de projet qui exigent que les équipes de projet documentent leurs plans pour intégrer l’accessibilité.
 - Lors de l’élaboration de l’analyse de rentabilisation, les équipes doivent rendre compte de la façon dont l’accessibilité est abordée dans le projet et des risques éventuels en matière d’accessibilité. Cinq équipes sont chargées de ce projet.
- Achever la phase suivante du déploiement de Microsoft 365 pour soutenir la mise en œuvre de technologies de l’information et des communications plus accessibles.
 - Le déploiement de Microsoft 365 est en cours. Microsoft 365 dispose de fonctions que les membres du personnel peuvent utiliser pour améliorer l’accessibilité des technologies de l’information et des communications. Sa mise en œuvre intégrale devrait être achevée en janvier 2024.

Objectif 3 – Veiller à ce que le BVG dispose de compétences et de capacités internes pour créer, évaluer et assurer la maintenance des documents et des logiciels accessibles.

Achevé

- Communiquer des conseils et des astuces sur l’accessibilité des technologies de l’information et des communications sur les canaux de communication à l’échelle du bureau afin d’accroître la sensibilisation et les connaissances.
 - Des conseils sur l’accessibilité des technologies de l’information et des communications ont été fournis lors de la Semaine nationale de l’accessibilité 2023. Plus de 200 membres du personnel ont participé à chacune des activités.

Communications, autres que les technologies de l’information et des communications



But – Réaliser des produits et des activités de communication accessibles.

Objectif 1 – S’assurer que le matériel de communication est aussi accessible que possible dans son format original et que des formats substitués sont rapidement mis à la disposition des personnes qui en font la demande. Mettre pleinement en œuvre les normes et les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada en matière d’accessibilité afin d’aider toutes les utilisatrices et tous les utilisateurs internes et externes des documents et des ressources de communication du BVG.

Achevé

- Publier des renseignements sur les formats substitués et les normes de service relatives à leur fourniture.
 - Le site Web a été mis à jour en janvier 2023.

- Rendre les formulaires et les brochures accessibles en format électronique.
 - Plus aucune brochure n'est produite. Les formulaires pour usage interne et externe sont accessibles en format électronique.

En cours

- Établir des contrats afin de fournir des documents dans des formats substitués accessibles tels que le braille.
 - À court terme, les contrats uniques sont utilisés. À plus long terme, nous mettrons en place des offres à commandes ou des contrats à la demande pour répondre aux besoins sur demande.
- Effectuer des essais de l'accessibilité de produits Web avec des spécialistes internes et externes à l'aide des exigences des Règles pour l'accessibilité des contenus Web.
 - L'accessibilité des formats PDF a été mise à l'essai avant l'initiative du plan d'accessibilité. Les essais de l'accessibilité de documents PDF et d'autres produits au sein du service de publication se poursuivent.
- Fournir des formats substitués sur demande dans les délais prévus par le *Règlement canadien sur l'accessibilité*.
 - À court terme, les contrats uniques sont utilisés. À plus long terme, nous mettrons en place des offres à commandes ou des contrats à la demande pour répondre aux besoins sur demande.
- Tester l'accessibilité de documents tels que les présentations PowerPoint, les documents Word, les fichiers Excel et les fichiers PDF.
 - L'accessibilité des modèles officiels du BVG a été évaluée dans le cadre de leur utilisation prévue. Les tests pour vérifier la conformité aux normes d'accessibilité sont terminés. Un plan visant à renseigner le personnel sur l'utilisation adéquate des modèles du BVG est prévu dans les années à venir (2024 et 2025).

Objectif 2 – Améliorer la facilité d'utilisation des outils et du contenu.

En cours

- Utiliser exclusivement des polices sans empattement.
 - Des polices sans empattement sont utilisées par les conceptrices et concepteurs officiels et elles sont aussi utilisées dans les modèles du BVG. Des mesures visant à informer tout le personnel et à assurer l'utilisation de ces polices à l'échelle du bureau sont prévues dans le cadre de l'élaboration, qui est en cours, d'une boîte à outils sur l'accessibilité.
- Respecter l'utilisation des contrastes et des couleurs dans les éléments visuels.
 - Les conceptrices et concepteurs officiels veillent à respecter cette utilisation. Des mesures visant à informer tout le personnel et à assurer l'utilisation de ces contrastes et couleurs à l'échelle du bureau sont prévues dans le cadre de l'élaboration, qui est en cours, d'une boîte à outils sur l'accessibilité.

- Obtenir des contrats pour des services d'interprétation.
 - Un contrat à court terme est en vigueur; un contrat à plus long terme devrait entrer en vigueur en janvier 2024.
- Étudier le sous-titrage en temps réel pour les réunions à l'échelle du bureau qui se déroulent en personne.
 - Un contrat à court terme qui comprend le sous-titrage pour certaines réunions au bureau est en vigueur.

Objectif 3 – Veiller à ce que les communications du BVG répondent aux divers besoins des utilisatrices et des utilisateurs.

Achevé

- Acquérir le guide de l'Organisation internationale de normalisation portant sur le langage clair (ISO/DIS 24495-1) lorsqu'il sera disponible.
 - Nous avons fait l'acquisition du guide en août 2023 et il peut maintenant être utilisé.

En cours

- Former le personnel à l'utilisation des fonctions d'accessibilité.
 - Les principales fonctions d'accessibilité sont déployées en même temps que les mises à jour technologiques continues. Un plan de formation sera établi en 2024.

Acquisition de biens, de services et d'installations



But – Faire en sorte que les responsables fonctionnels et les autorités contractantes prennent en considération les exigences en matière d'accessibilité lors de l'achat de biens et de services et que, le cas échéant, les exigences en matière d'accessibilité soient prises en compte dans les spécifications techniques intégrées aux documents d'approvisionnement.

Objectif 1 – Mettre à jour les procédures et les outils d'approvisionnement internes.

Achevé

- Lorsque des considérations relatives à l'accessibilité ne s'appliquent pas ou ne sont pas appropriées, fournir une justification claire pour chaque dossier d'approvisionnement. La justification documentée garantira que l'accessibilité est toujours prise en compte.
 - Le BVG a mis en place un processus de justification obligatoire. Lorsque des considérations relatives à l'accessibilité ne s'appliquent pas ou ne sont pas appropriées dans le cadre d'un dossier d'approvisionnement donné, une justification claire et bien documentée doit être consignée au dossier. La justification garantit que l'accessibilité a fait l'objet d'un examen raisonnable dans le but d'améliorer les résultats en matière d'approvisionnement pour les utilisatrices et utilisateurs finaux. La pratique consistant à documenter la justification dans le dossier d'approvisionnement a été adoptée en septembre 2023.

Ce que nous avons fait de plus

- Le BVG s'est associé à différentes organisations, notamment le Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi, afin d'augmenter la représentation des personnes en situation de handicap à tous les échelons.
- Le BVG a invité une personne à faire part de ses observations sur les défis en milieu de travail auxquels sont confrontés les membres du personnel en situation de handicap. La présentation a eu lieu par l'entremise de Liaison Gestion, un réseau interne du personnel de gestion et de direction, et visait à favoriser l'intégration de la pensée inclusive.
- À titre de projet pilote, le BVG a créé des vidéos préenregistrées en langue des signes québécoise (LSQ) et en langue des signes américaine (American Sign Language ou ASL) pour présenter le survol d'un rapport d'audit déposé en mars 2023 portant sur les transports accessibles aux personnes en situation de handicap.

Consultations

Au cours de 2023, le BVG a consulté les personnes en situation de handicap et leur a donné la possibilité de lui faire part de leur rétroaction sur les questions liées à l'accessibilité. En l'absence d'un processus de consultation systématique, le Réseau des employés sur l'accessibilité a joué un rôle déterminant à ce chapitre.

Le réseau a été initialement créé pour aider à orienter l'élaboration du plan d'accessibilité. Depuis, les 15 membres, qui sont des employées et employés en situation de handicap et des alliées et alliés de l'accessibilité, continuent de faire part de leurs commentaires sur divers aspects du plan dans le cadre de réunions prévues à intervalles réguliers au cours desquelles ils partagent leurs préoccupations et discutent de solutions possibles. Les membres ont été consultés et invités à formuler leurs observations en ce qui concerne la préparation du présent rapport.

Même si un certain nombre de consultations ont eu lieu en 2023, nous reconnaissons la nécessité d'établir un processus de consultation systématique. L'élaboration du processus commencera en janvier 2024.

Voici une liste des séances de consultation et d'information qui ont eu lieu en 2023 au sujet de certaines des mesures du plan déjà achevées ou toujours en cours.

Réaménagement des espaces de travail et mise en œuvre du Milieu de travail GC

- **Décembre 2022** — Deux séances d'information ont eu lieu afin de présenter les versions préliminaires des espaces de travail réaménagés.
- **Mai 2023** — Quatre séances virtuelles ont été offertes pour fournir de l'information et recueillir des commentaires sur le retour au bureau prévu, qui comprenaient aussi une période de questions et de réponses. Après les séances, les membres du personnel, y compris les personnes en situation de handicap, ont également pu envoyer leurs commentaires à une boîte de réception réservée à cette fin. Cette rétroaction a été déterminante dans l'amélioration de l'expérience en présentiel et elle a servi de point de référence pour les changements à apporter par la suite dans les locaux temporaires.

- **Juillet 2023** – Les membres du personnel ont été invités à choisir de nouvelles murales grâce à un sondage.
- **Octobre 2023** – Les équipes et les groupes ont été invités à faire une visite des bureaux nouvellement rénovés à Ottawa. Les six séances tenues entre le 16 octobre et le 2 novembre visaient à familiariser le personnel avec toutes les caractéristiques des nouveaux espaces, y compris celles relatives à l’accessibilité, et à recueillir des observations sur les obstacles. Les commentaires concernant les casiers et les espaces calmes seront pris en compte dans la prochaine phase de conception qui a déjà débuté.
- **En cours** – Pour recueillir la rétroaction et répondre aux questions sur nos espaces de travail physiques, nous utilisons une boîte de réception réservée à cette fin.

Consultations liées au domaine prioritaire de l’emploi

- **Mars 2023** – Deux consultations ont été menées auprès du Réseau des employés sur l’accessibilité et des membres du Groupe de travail des employés sur la diversité et l’inclusion à propos du Plan d’action sur la diversité et l’inclusion 2023-2026.
- **Juillet 2023** – Des discussions avec le Réseau des employés sur l’accessibilité ont également eu lieu pour recueillir des observations sur des questions concernant les allergies en milieu de travail.

Dialogue continu avec le Groupe de travail sur l’accessibilité responsable de la mise en œuvre du plan et avec le Réseau des employés sur l’accessibilité

- **Janvier 2023** – Le 20 janvier 2023, les membres du Réseau des employés sur l’accessibilité ont rencontré les membres du Groupe de travail sur l’accessibilité. Ils se sont concentrés sur les plans d’action, les mises à jour sur les progrès réalisés et les prochaines étapes prévues pour les domaines d’intervention prioritaires, puis ils ont tenu une séance de questions et réponses.
- **Février 2023** – La première des deux rencontres avec le Réseau des employés sur l’accessibilité a eu lieu le 2 février 2023 dans le but d’échanger au sujet du plan. Après la séance, certains membres du Groupe de travail sur l’accessibilité ont participé à un entretien individuel avec la personne chargée de l’animation. La deuxième rencontre, qui a eu lieu le 3 février 2023, constituait un suivi de la rencontre du 20 janvier 2023 et elle était axée sur le domaine d’intervention prioritaire de l’emploi; plusieurs responsables des services des Ressources humaines étaient sur place pour répondre aux questions des membres du réseau.
- **Mars 2023** – Deux périodes de consultations virtuelles ont été organisées en mars 2023 pour recueillir les commentaires du Réseau des employés sur l’accessibilité et des membres du Groupe de travail des employés sur la diversité et l’inclusion à propos de l’élaboration du Plan d’action sur la diversité et l’inclusion 2023-2026.
- **Avril et mai 2023** – Les membres du Groupe de travail sur l’accessibilité et du Réseau des employés sur l’accessibilité ont planifié conjointement les activités du BVG pour la Semaine nationale de l’accessibilité 2023.

- **Juin 2023** – Le 21 juin 2023, le réseau a été informé à l’avance du lancement du Passeport pour l’accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada le 27 juin 2023.
- **Juin et juillet 2023** – À la demande du réseau, deux discussions ont eu lieu, soit le 21 juin 2023 et le 12 juillet 2023, à propos de questions liées aux allergènes en milieu de travail et de la signalisation qui était proposée par le Comité de la santé et de la sécurité au travail et par le Comité des politiques en matière de santé et de sécurité.
- **Octobre 2023** – L’ébauche du rapport d’étape annuel a été transmise au Réseau des employés sur l’accessibilité aux fins d’examen. Le 11 octobre 2023, le réseau a transmis au Groupe de travail sur l’accessibilité un résumé des commentaires et des questions sur les progrès de la mise en œuvre du plan. Les commentaires détaillés ont été fournis par courriel le 12 octobre 2023 aux représentantes et représentants de chaque domaine prioritaire en vue d’une discussion plus approfondie prévue en novembre.
- **Novembre 2023** – Le Réseau des employés sur l’accessibilité a fait part de commentaires détaillés à chaque responsable du Groupe de travail sur l’accessibilité au cours de cinq séances, tenues entre le 6 et le 16 novembre 2023, sur les progrès de la mise en œuvre du plan. Il a été convenu qu’un processus de consultation approfondie sera établi en 2024.

Rétroaction

Le BVG invite les membres de son personnel à faire part de leurs commentaires sur les questions d’accessibilité, et plus particulièrement les personnes en situation de handicap et leurs alliées et alliés.

Tous les commentaires sont envoyés à une analyste principale des politiques, qui agit à titre de [coordonnatrice de l’accessibilité](#) du BVG. Cette fonction essentielle relève actuellement des responsabilités de l’analyste principale des politiques sur l’accessibilité.

Veillez consulter la section [Envoi de rétroaction sur l’accessibilité](#) de notre site Web pour obtenir :

- une description du processus de rétroaction;
- des renseignements sur la manière de soumettre votre rétroaction ou la façon dont elle sera utilisée;
- des renseignements sur la manière de faire une demande de format substitut.

En 2023, notre processus de rétroaction n’a été utilisé qu’une seule fois, par une personne du grand public. Celle-ci souhaitait être avisée de la publication de rapports concernant les personnes en situation de handicap. En réponse, nous lui avons communiqué la procédure à suivre pour obtenir ces rapports.

Nous demeurons ouverts à tout commentaire de source externe en matière d’accessibilité au sein de notre organisation, et nous réfléchissons à ce que nous pouvons faire de plus.

Ce que nous avons appris en 2023

Cette première année de mise en œuvre nous a donné l'occasion de définir nos attentes pour l'année à venir. Nous tenons à souligner le travail accompli en 2023 par notre Groupe de travail sur l'accessibilité et notre Réseau des employés sur l'accessibilité.

Voici trois éléments clés que nous avons appris en 2023 :

- La mise en œuvre du plan exige plus de ressources, de temps et d'efforts que prévu.
- Nous devons améliorer nos consultations auprès des personnes en situation de handicap et notre manière d'en rendre compte.
 - Un processus de consultation systématique qui prend en compte le droit de nos employées et employés de faire une déclaration volontaire sera redéfini et mis en application au cours de 2024.
- Nous devons associer de façon plus concrète certaines mesures du plan aux résultats que nous visons en matière d'élimination des obstacles pour les personnes en situation de handicap.

En guise de conclusion au premier rapport d'étape annuel, il convient de rappeler le proverbe cité par la vérificatrice générale dans son message d'introduction au Plan d'accessibilité 2022-2025 du BVG : "Le meilleur moment pour planter un arbre, c'était il y a 20 ans. Le deuxième meilleur moment, c'est maintenant." L'arbre que nous avons planté commence à s'enraciner. Grâce aux efforts soutenus et à la participation de l'ensemble de l'organisation, nous verrons grandir de jour en jour la contribution du BVG visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles pour l'ensemble de la population canadienne.

Glossaire

Autorité contractante : Une personne qui a le pouvoir délégué de passer un contrat ou une entente contractuelle au nom du BVG. (Contracting authority)

Fonds de perfectionnement du GSV/GSV-TI : Une initiative qui soutient les membres du personnel du Groupe des services à la vérification (GSV) et du GSV-TI (technologies de l'information) qui désirent poursuivre des études supérieures dans un établissement d'enseignement reconnu, par exemple un collège ou une université. Des engagements de financement sont pris chaque année pour mettre des fonds à la disposition des membres du personnel admissibles. Les personnes participantes doivent présenter une nouvelle demande tous les ans. (ASG/ASG-IT Development Fund)

Handicap : Une déficience notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de communication ou une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

Toute personne peut être considérée comme vivant en situation de handicap si elle présente une ou plusieurs de ces déficiences ou limitations fonctionnelles qui, en interaction avec un obstacle, entravent sa pleine et égale participation à la société. (Disability)

ISO/DIS 24495-1 : Un guide international de l'Organisation internationale de normalisation qui établit les lignes directrices et les principes directeurs pour l'élaboration de documents en langage clair destinés au grand public. (ISO/DIS 24495-1)

Milieu de travail GC : Un milieu de travail moderne, efficace et inclusif qui répond aux besoins de l'effectif de la fonction publique et qui favorise un régime de travail flexible. (GCworkplace)

Normes d'accessibilité : Normes qui servent à évaluer la conformité de l'accessibilité des technologies de l'information et des communications et qui respectent les directives du gouvernement du Canada. À ce stade, les technologies de l'information et des communications devront être conformes aux [Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0](#). (Accessibility standards)

Obstacle : Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes vivant avec une déficience, notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive, sensorielle ou de la communication, avec un trouble d'apprentissage ou avec une limitation fonctionnelle. Un obstacle peut être de nature physique, architecturale, technologique ou attitudinale, relatif à l'information ou aux communications ou le résultat d'une politique ou d'une pratique. (Barrier)

Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque : [Un programme](#) destiné aux membres du personnel en quête d'équité de niveau EX moins 1, qui vise à combler les lacunes dans la représentation au sein du groupe de la direction, et à créer des conditions équitables en donnant accès aux programmes de perfectionnement en leadership et à l'avancement professionnel. (Mosaic Leadership Development Program)

Responsable fonctionnel : Personne qui est responsable du secteur d'activité ou de programme pour lequel l'approvisionnement est établi. La responsable fonctionnelle ou le responsable fonctionnel a les responsabilités suivantes :

- définir les capacités requises, les résultats et les avantages opérationnels prévus d'un approvisionnement dès le début;
- obtenir des résultats et des avantages opérationnels à la suite de la mise en œuvre du projet. (Business owner)

Sous-titrage en temps réel (ou sous-titrage en direct) : Des sous-titres textuels utilisés par les personnes sourdes ou malentendantes pour accéder à un contenu transmis par des mots prononcés et des sons. Les sous-titres en temps réel, ou la traduction assistée par ordinateur en temps réel, sont créés au fur et à mesure qu'un événement se déroule. (Real-time captioning / live closed captioning)

Téléimprimeur : Un appareil de communication utilisé par les personnes sourdes ou malentendantes ou ayant un trouble de la parole sévère. (Teletypewriter [TTY])