

Bureau du vérificateur général du Canada

Rapport d'étape annuel de 2024 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, 2024

N° de catalogue FA1-38F-PDF

ISSN 2818-9248

Table des matières

Généralités	1
Processus de rétroaction et formats substitués	1
Résumé	3
Réalizations principales en 2024	4
Progrès réalisés à ce jour	5
Emploi	5
Environnement bâti.....	9
Technologies de l'information et des communications	12
Communications, autres que les technologies de l'information et des communications	15
Acquisition de biens, de services et d'installations	18
Conception et prestation de programmes et de services.....	19
Transport	20
Nos actions supplémentaires en 2024	21
Consultations	22
Consultations liées au domaine d'intervention prioritaire de l'emploi	22
Consultations liées au domaine d'intervention prioritaire de l'environnement bâti	23
Consultations liées au domaine d'intervention prioritaire des technologies de l'information et des communications.....	23
Consultations liées au domaine d'intervention prioritaire du transport.....	23
Consultations entre le Groupe de travail sur l'accessibilité responsable de la mise en œuvre du plan et les membres du personnel en situation de handicap et leurs alliées et alliés	24
Rétroaction	24
Ce que nous avons appris en 2024	25
Glossaire	26

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 deuxième année de la mise en œuvre de notre plan, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

Des membres du personnel en situation de handicap et leurs alliés et alliés ont été consultés lors de la préparation du présent rapport, tout comme l'ombuds, la championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, le Groupe de travail sur l'accessibilité du BVG et la haute direction.

Processus de rétroaction et formats substitués

Le personnel du BVG ainsi que les personnes et les organisations qui traitent avec le BVG et le grand public sont invités à faire part de leurs commentaires sur :

- notre plan d'accessibilité ou notre rapport d'étape;
- la mise en œuvre du plan;
- les obstacles que vous pouvez rencontrer lorsque vous travaillez avec nous, communiquez avec nous ou accédez à nos programmes et services;
- notre processus de rétroaction.

Nous accuserons réception de votre rétroaction dans un délai de 20 jours ouvrables de la même façon que vous l'aurez transmise. Veuillez noter que pour des raisons de sécurité, nous supprimons les messages contenant des pièces jointes.

Vous pouvez communiquer votre rétroaction de façon anonyme par la poste, par courriel ou par téléphone. Si votre rétroaction est anonyme, nous serons dans l'impossibilité de fournir un accusé de réception.

Toute rétroaction sera examinée par la coordonnatrice de l'accessibilité. Au besoin, elle sera communiquée aux directions concernées. Si la rétroaction comporte des coordonnées, toute mesure immédiate qui en découle sera communiquée avec la personne ayant soumis la rétroaction. Toute la rétroaction qui relève de l'accessibilité sera conservée dans un emplacement central à des fins d'analyse et de tenue de dossiers. La rétroaction sera utilisée pour aider à repérer, à prévenir ou à éliminer les obstacles à l'accessibilité en temps opportun.

Le BVG peut fournir sur demande son plan d'accessibilité, le présent rapport annuel et son processus de rétroaction en formats substitués. Les demandes de documents en braille ou en format audio doivent être traitées dans les 45 jours ouvrables suivant la demande. Toutes les autres demandes doivent être traitées dans un délai de 15 jours ouvrables.

Notre coordonnatrice de l'accessibilité est responsable de la réception des commentaires. Elle répondra également aux demandes de copies de notre plan et de notre processus de rétroaction, notamment dans des formats substitués.

Les formats substitués comprennent : les gros caractères, le braille, le format audio ou les formats électroniques compatibles avec les technologies d'adaptation qui aident les personnes en situation de handicap.

Vous pouvez communiquer avec le BVG de différentes façons.

En ligne, en remplissant le formulaire de demande d'information

www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/demande-information.html

Par courriel

accessible@oag-bvg.gc.ca

Par téléphone

1-888-761-5953

Par service ATS (Appareil de télécommunications pour les personnes malentendantes)

613-954-8042

Par télécopieur

613-957-0474

Par la poste

À l'attention de la coordonnatrice de l'accessibilité
Bureau du vérificateur général du Canada
240, rue Sparks
Ottawa (Ontario) K1A 0G6
Canada

Résumé

Le rapport est axé sur sept 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.

Conception et prestation de programmes et de services

But : Veiller à ce que les considérations relatives à l'accessibilité soient intégrées à la production des rapports d'audit.

Transport

But : Veiller à ce que les membres du personnel et les entrepreneurs du BVG aient accès à des moyens de transport accessibles et inclusifs afin de permettre aux personnes d'accomplir leur travail au bureau et lorsqu'elles se déplacent pour le compte de l'organisation.

Les progrès réalisés dans les sept domaines d'intervention prioritaires sont décrits plus en détail dans la section [Progrès réalisés à ce jour](#) du présent rapport.

Réalisations principales en 2024

Nos activités en 2024 se sont appuyées sur nos réalisations de l'année précédente. L'une de nos réalisations clés cette année a été l'intégration de l'accessibilité dans notre structure de gouvernance par la création du Comité sur l'équité, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et les langues officielles en mars 2024. Il s'agit d'un comité consultatif interne qui soutient le Comité de gestion des personnes en donnant des avis et des conseils sur les politiques, stratégies, priorités et plans d'action internes en matière d'équité, de diversité, d'inclusion, d'accessibilité et de langues officielles. Le Comité compte six membres, dont l'analyste principale sur l'accessibilité. En date de décembre 2024, le Comité avait tenu sept réunions. Le Comité appuie la surveillance et la production de rapports sur la conformité et les progrès réalisés vers une main-d'œuvre inclusive, diversifiée, compétente et engagée qui est unie dans ses valeurs, ses comportements et ses actions. La création de ce comité renforce la coordination interne pour faire progresser les priorités en matière de diversité et d'inclusion. Elle contribue notamment à faire tomber l'obstacle d'un accès inégal aux possibilités de perfectionnement pour les personnes visées par l'équité en matière d'emploi, y compris celles en situation de handicap.

Nous avons élaboré un nouveau tableau de bord qui présente les données sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Cet outil appuie la surveillance en temps opportun des progrès réalisés en vue d'assurer la représentation de divers groupes à tous les niveaux et dans tous les secteurs du BVG. Par exemple, les critères de sélection pour les processus de sélection des personnes en situation de handicap doivent être examinés pour s'assurer qu'ils n'entraînent pas d'obstacles. En donnant une vue détaillée de la représentation des groupes désignés aux fins de l'équité, ce tableau de bord favorise l'harmonisation des critères de présélection pour les personnes en situation de handicap, ce qui permet d'éliminer cet obstacle.

Nous avons rédigé une stratégie d'accessibilité des technologies de l'information et des communications qui établit le processus d'inclusion de l'accessibilité dans les produits et les projets, fournit des conseils sur les tests d'accessibilité, détaille les mesures de production de rapports et documente les rôles et les responsabilités mis à jour. Ce projet a été lancé pour donner suite à l'obstacle relevé, à savoir que les technologies de l'information et des communications, ainsi que les documents organisationnels, ne satisfont pas systématiquement aux normes d'accessibilité ou ne prennent pas en charge les technologies d'assistance.

Les modèles de documents officiels du BVG ont été évalués en termes d'accessibilité lorsqu'ils sont utilisés conformément à leur conception. Les tests de conformité aux normes d'accessibilité ont été réalisés. Une formation relative à l'utilisation correcte des modèles du BVG a été lancée avec le

déploiement du logiciel Engage de Markido. Cette réalisation a permis de donner suite à l'obstacle relevé qui mettait en évidence le manque d'outils, comme des systèmes de validation automatisés, pour soutenir la rédaction en langage clair.

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

Progrès réalisés à ce jour

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 (année 1)



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 et ainsi corriger les lacunes en matière de représentation, au besoin.



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.

- ✓ **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, 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.

Achévé (année 2)

- ✓ **Lancer le nouveau Comité sur l'équité, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et les langues officielles**
Créé en mars 2024, ce comité de niveau 3 soutient le Comité de gestion des personnes en donnant des avis et des conseils sur les politiques, stratégies, priorités et plans d'action internes en matière d'équité, de diversité, d'inclusion, d'accessibilité et de langues officielles. L'analyste principale sur l'accessibilité est une membre active de ce comité. Le Comité joue un rôle crucial en supervisant la mise en oeuvre de la politique, en veillant à son respect et à sa conformité, et en assurant le suivi et la surveillance.
- ✓ **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.**
Un tableau de bord, qui comprend une représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, a été lancé en novembre 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.

Continu



Consulter les personnes en situation de handicap lors de la création d'instruments et d'outils de politiques liés à l'emploi.

Dans le cadre de l'examen des systèmes d'emploi, des séances de discussion en groupe avec des personnes en situation de handicap concernant leur expérience ont eu lieu en novembre 2024.



Mettre en œuvre le plan d'équité, de diversité et d'inclusion approuvé.

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

Achévé (année 1)



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 commencé à inclure des renseignements sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada dans chaque lettre d'offre de nomination depuis le 12 juin 2023. Il a lancé l'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, des ateliers sont régulièrement offerts aux gestionnaires et aux membres du personnel.



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.

Cette liste a été achevée le 20 décembre 2023.

Continu



Fournir aux personnes en situation de handicap de l'équipement adapté et des mesures d'adaptation en temps utile.

Au cours de l'exercice 2023-2024, 45 évaluations ergonomiques ont été réalisées. Une partie de ces demandes provenait de personnes en situation de handicap. Nous nous efforçons d'organiser une réunion entre un ergonomiste et les membres du personnel dans les cinq jours ouvrables suivant la réception d'une attestation médicale.

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 (année 1)



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.

Achevé (année 2)



Déployer la formation « L'ADN du leadership » à l'intention de l'ensemble des gestionnaires afin de préciser les attentes et les responsabilités liées à la gestion de personnel. Cette formation intègre les priorités de l'équité, de l'inclusion et de la diversité. L'accessibilité fait donc partie intégrante de la culture de gestion intégrée du changement.

En date du 1^{er} juin 2024, le déploiement de la formation « L'ADN du leadership » auprès de l'ensemble des gestionnaires a été achevé.

En cours



Examiner les systèmes d'emploi

Un contrat a été attribué et l'examen des systèmes d'emploi a commencé en mai 2024. L'examen a été terminé en novembre 2024 et le rapport final est attendu en février 2025.

Continu



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 2023-2024, les membres du personnel qui se sont autodéclarés comme personnes en situation de handicap correspondaient à 11,9 % des promotions au BVG, ce qui représente une augmentation par rapport au taux de 8,0 % enregistré en 2022-2023. Leur représentation dans le groupe des cadres en 2023-2024 était de 12,6 %, comparativement à une disponibilité de 5,0 % au sein de la population active. Leur représentation dans le groupe du personnel professionnel était de 10,7 %, alors que la disponibilité au sein de la population active était de 8,9 %. Le bureau a dépassé le taux de disponibilité au sein de la population active pour les personnes en situation de handicap, tant dans le groupe des cadres que dans celui du personnel professionnel. Les données sur la disponibilité au sein de la population active datent de 2016.



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. Des personnes en situation de handicap ont participé au Fonds de perfectionnement du GSV/GSV-TI (le nombre exact ne peut être divulgué pour des raisons de protection de la vie privée).

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.

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.

Achevé (année 2)



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 INTRANet, et les commentaires reçus sont transmis à l'équipe de projet par l'intermédiaire d'une adresse courriel réservée à cette fin.



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 sondages à l'échelle du bureau ont été menés en mars et en avril 2024 pour analyser les tendances concernant l'équipement et l'aménagement privilégiés par les membres du personnel.



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.

En cours

- 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.

Des séances de consultation pour les bureaux de Montréal et de Vancouver ont eu lieu avec des personnes en situation de handicap et leurs alliées et alliés les 27 et 28 février 2024 afin de recueillir des commentaires sur les obstacles et d'autres préoccupations liées à l'accessibilité. Les renseignements recueillis au cours de ces séances ont été communiqués aux membres du personnel dans le cadre des résultats du sondage en septembre 2024. Ces résultats ont également été communiqués à notre responsable de la conception à Services publics et Approvisionnement Canada. Depuis, nous avons acheté des articles pour atténuer les obstacles cernés. Les consultations pour les bureaux d'Halifax et d'Edmonton sont prévues pour février et mars 2025.

- 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.

Des places de stationnement accessibles sont disponibles à tous les bureaux ou à proximité de tous les bureaux du BVG. Nous continuons d'évaluer les besoins au cas par cas. L'accessibilité complète est prévue lorsque le stationnement au 240, rue Sparks sera disponible en 2026.

Continu

- ↻ 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.

En octobre 2024, des ajustements ont été apportés aux procédures du système de réservation, à la lumière des commentaires donnés par les personnes en situation de handicap à l'adresse courriel dédiée et lors de séances d'information. Par exemple, pour les membres du personnel ayant besoin d'une aide d'urgence au bureau, une équipe bénévole d'accompagnement a été créée. De cette façon, un espace de bureau est réservé à ces personnes afin qu'elles puissent être placées ensemble.

Depuis le 9 septembre 2024, ce qui coïncide avec la présence accrue au bureau, des espaces de travail spécialisés ont été attribués aux personnes en situation de handicap qui en ont besoin.

- ↻ Élaborer et communiquer le processus visant à s'attaquer aux obstacles et à les éliminer dans l'environnement physique en temps opportun.

L'initiative FLEX BVG est un projet de transformation du milieu de travail. La première partie du projet comprend des espaces de travail temporaires et modernisés

aux 8^e et 11^e étages du bureau d'Ottawa. La deuxième partie de l'initiative est le projet Milieu de travail GC, une refonte complète des 9^e et 10^e étages pour répondre aux normes modernes du Milieu de travail GC. Comme nous en sommes à la deuxième partie, des réunions mensuelles avec Services publics Approvisionnement Canada sont tenues pour examiner les normes d'accessibilité. L'objectif est de les intégrer dans la conception finale de l'étage. Par conséquent, le BVG est le premier ministère à intégrer un volet sur l'accessibilité dans son plan d'étage final.



Collaborer et élaborer des plans de partage des coûts avec les propriétaires et d'autres locataires principaux du gouvernement du Canada afin d'améliorer les caractéristiques d'accessibilité de base des immeubles 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.

Des discussions ont eu lieu avec Brookfield Global Integrated Solutions (le gestionnaire immobilier de nombreux immeubles du gouvernement du Canada) au sujet de plusieurs caractéristiques d'accessibilité, notamment une cage à vélo accessible et de nouveaux luminaires à DEL.

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

Achevé (année 2)



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.

Trois réunions ont eu lieu en septembre et octobre 2024. Trois thèmes ont été abordés au cours de ces réunions :

- les membres du personnel qui ont besoin d'aide et leurs gestionnaires;
- les personnes qui se portent volontaires pour jouer le rôle d'accompagnement en cas d'urgence;
- les rôles des membres du personnel, de leurs gestionnaires et des accompagnatrices et accompagnateurs.

Une procédure a été élaborée pour répondre aux besoins des membres du personnel qui ont besoin d'aide en cas d'urgence au bureau. Le 2 octobre 2024, les membres du personnel ayant besoin d'aide, les gestionnaires et les bénévoles ont confirmé qu'ils comprenaient leurs rôles et étaient à l'aise avec la procédure.

Continu



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.

En 2024, pour sensibiliser le personnel et les visiteuses et visiteurs aux dispositifs d'ouverture de porte mains libres et aux voies de circulation accessibles aux fauteuils roulants, nous avons utilisé le téléviseur du hall d'entrée de notre immeuble d'Ottawa pour diffuser cette information. De plus, en septembre 2024, notre organisation a communiqué aux membres du personnel les résultats du sondage sur l'accessibilité afin de souligner les mesures prises – comme des panneaux supplémentaires et des outils d'orientation – pour donner suite aux obstacles recensés.

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.

Achevé (année 2)



Consulter des spécialistes en technologies de l'information et des communications et des membres du personnel en situation de handicap pour examiner les obstacles existants en matière de technologies de l'information et des communications, et trouver des moyens de les éviter.

Des entrevues individuelles ont été menées auprès des membres du personnel en situation de handicap afin de comprendre les obstacles liés aux technologies de l'information et des communications.

Des consultations ont été menées auprès de spécialistes en technologies de l'information et des communications afin de déterminer les besoins en formation, de soutenir l'élimination des obstacles et de formuler des commentaires sur les changements apportés aux processus existants.



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.

Plusieurs équipes du Bureau du dirigeant principal de l'information ont participé à l'élaboration d'une stratégie d'accessibilité pour les technologies de l'information et des communications, qui est en cours de finalisation. Cette stratégie établit le processus d'inclusion de l'accessibilité dans les produits et les projets de technologies de l'information et des communications, fournit des conseils sur les tests d'accessibilité, détaille les mesures d'établissement de rapports et documente les rôles et les responsabilités mis à jour.

En cours



Examiner l'accessibilité des modèles de documents actuellement utilisés pour la méthodologie d'audit et la documentation de l'organisation.

Les modèles de documents ont été catalogués et devraient être examinés par rapport aux normes d'accessibilité.



Assurer le suivi des demandes d'accessibilité aux technologies de l'information et des communications et de la rétroaction connexe, et assigner les tâches aux parties concernées.

Différents moyens d'accepter et de suivre les commentaires sur les technologies de l'information et des communications sont actuellement à l'étude.



Évaluer la maturité de l'accessibilité des technologies de l'information et des communications internes, ce qui comprend l'évaluation des technologies de l'information et des communications actuelles par rapport aux normes d'accessibilité.

L'inventaire des applications a été évalué et les logiciels de technologies de l'information et des communications existants ne seront pas traités pour le moment, et ce, conformément au remplacement prévu des systèmes internes par le BVG. L'accent sera plutôt mis sur l'accessibilité des nouvelles technologies.

Un tableau est en cours d'élaboration pour montrer les niveaux d'accessibilité des technologies de l'information et des communications.

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.

Achevé (année 2)

- ✓ **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 a été achevé en janvier 2024.

- ✓ **Introduire des produits livrables de projet qui exigent que les équipes de projet documentent leurs plans pour intégrer l’accessibilité.**

De nouveaux produits livrables et processus, tels que décrits dans la stratégie d’accessibilité des technologies de l’information et des communications, ont été mis en œuvre pour documenter l’accessibilité prévue des systèmes nouvellement acquis ou créés. Ces produits livrables comprennent des rapports de conformité en matière d’accessibilité et des feuilles de route.

- ✓ **Adopter des spécifications d’exigences d’accessibilité pour tous les logiciels et services, y compris lors de l’approvisionnement de technologies de l’information et des communications.**

Les exigences pour les projets, à savoir le respect des normes d’accessibilité européennes (EN 301 549), ont été consignées dans la stratégie d’accessibilité des technologies de l’information et des communications. Le libellé proposé pour les documents d’approvisionnement a été communiqué aux spécialistes en technologies de l’information et en communications afin de nous assurer que nos processus d’accessibilité cadrent avec les besoins du partenaire d’approvisionnement.

En cours

- ➔ **Créer un mécanisme pour faire participer les membres du personnel en situation de handicap dans les phases d’essais d’acceptation par l’utilisatrice ou l’utilisateur du cycle de vie du produit.**

Nous avons défini une nouvelle méthode pour inclure les utilisatrices et utilisateurs en situation de handicap dans les phases d’essai des projets visés par la stratégie d’accessibilité des technologies de l’information et des communications; c’est-à-dire recruter des bénévoles par l’intermédiaire d’un forum sécurisé et, avec leur consentement, transmettre leurs coordonnées aux équipes de projet selon le principe d’accès sélectif.

Du matériel de communication destiné à l’ensemble de l’organisation est en cours d’élaboration pour recueillir des renseignements sur les bénévoles.

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 (année 1)

- ✓ **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 des activités de la Semaine nationale de l'accessibilité 2023. Plus de 200 membres du personnel ont participé à chacune des activités.

Achevé (année 2)

- ✓ **Créer un dépôt central de conseils et de ressources pour aider le personnel à créer des documents accessibles et permettre aux spécialistes en technologies de l'information et des communications de créer et d'évaluer des logiciels accessibles.**

Nous avons recueilli et organisé des ressources sur des sujets d'intérêt, tels que l'accessibilité des documents, les tests d'accessibilité et la sensibilisation à l'accessibilité, dans une zone centralisée au sein du système de gestion des documents à l'échelle du bureau. Nous prévoyons de mieux faire connaître ces ressources et de les développer au cours des prochains mois.

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



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

Objectif 1 – 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 (année 1)

- ✓ **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.

Achevé (année 2)



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. 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 organisationnels a commencé avec le déploiement du plugiciel Engage de Markido.



Confirmer que les sites Web sont conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0 et résoudre immédiatement tout problème.

Un examen des exigences énoncées dans les Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 a été réalisé afin de se préparer à une adoption future. Les normes de niveau AA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 sont appliquées à toutes nos pages HTML et sont entièrement intégrées dans les fichiers PDF.



Établir des contrats afin de fournir des documents dans des formats substitués accessibles tels que le braille.

Le protocole d'entente avec le Conseil du Trésor nous permet de fournir le braille sur demande.

En cours



Évaluer l'accessibilité de nos méthodes de communication avec le public, ce qui comprend les médias, et les adapter au besoin.



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 modèles officiels du BVG a été évaluée. Les tests pour vérifier la conformité aux normes d'accessibilité sont terminés. Un plan visant à sensibiliser le personnel sur l'utilisation appropriée des modèles organisationnels est prévu.

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

Achevé (année 2)



Obtenir des contrats pour des services d'interprétation.

Les contrats sont en place depuis janvier 2024 et seront renouvelés en janvier 2025.



Étudier le sous-titrage en temps réel pour les réunions à l'échelle du bureau qui se déroulent en personne.

Microsoft Teams offre un sous-titrage pour les réunions et événements en ligne et hybrides. La fonction de sous-titrage de Microsoft Teams permet aux personnes ayant certaines déficiences d'obtenir de la voix et du texte, ce qui augmente leur capacité à saisir le contenu de la réunion et améliore ainsi l'accessibilité. La technologie de l'information aide, bien que le sous-titrage lui-même ne soit pas parfait, car il dépend de l'énonciation et de la prononciation de la personne prenant la parole.

En cours (année 2)



Remplacer la solution de téléimprimeur existante pour tenir compte du travail à distance et de la fiabilité.

Le nouveau téléimprimeur a été acquis et l'installation est en attente. Le projet devrait être terminé d'ici la fin décembre 2024 ou au début de 2025.

Continu



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. Une stratégie de sensibilisation est en cours d'élaboration pour encourager le personnel à utiliser cette police dans toutes les communications écrites et tous les produits.



Respecter l'utilisation des contrastes et des couleurs dans les éléments visuels.

Les conceptrices et concepteurs officiels veillent à respecter cette utilisation. Une stratégie est en cours de planification pour informer le personnel et faire respecter leur utilisation dans l'ensemble du bureau. Nos conceptrices et concepteurs fournissent des conseils à la clientèle sur l'accessibilité des produits visuels. Le guide de l'image de marque du BVG en cours d'élaboration contiendra des conseils à utiliser dans l'ensemble du bureau.

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

Achevé (année 1)



Acquérir le guide de l'Organisation internationale de normalisation portant sur le langage clair et simple (ISO/DIS 24495-1) lorsqu'il sera disponible.

Nous avons fait l'acquisition du guide en août 2023 et il peut maintenant être utilisé par tous les membres du personnel.

En cours



Étoffer les cours actuels sur les principes de la communication et du langage clairs.

Le bureau étudie des solutions technologiques.



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 conçu.



Déployer et utiliser des outils sécurisés en matière d'aide à la rédaction, de langage clair et d'évaluation de la lisibilité.

À mesure que les applications et les outils évoluent et deviennent disponibles, ces fonctionnalités sont incluses dans les applications et les outils actuels et nouveaux.

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 (année 1)



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.

Nous avons mis en œuvre l'utilisation obligatoire du formulaire de justification de l'accessibilité pour permettre aux responsables fonctionnelles et fonctionnels de justifier les cas où les considérations d'accessibilité ne s'appliquent pas ou ne sont pas appropriées par rapport aux exigences et de garantir que l'accessibilité est toujours prise en compte.

En cours



Une version accessible des modèles actuels est disponible. Toutefois, les modèles font actuellement l'objet d'un examen, tandis que le gouvernement du Canada modernise son approche et ses modalités en matière de passation de marchés. L'accessibilité des nouveaux modèles de Services publics et Approvisionnement Canada devra être évaluée lorsqu'ils seront disponibles.

Objectif 2 – Élaborer une boîte à outils d'approvisionnement accessible.

En cours



Poursuivre les consultations auprès de Services publics et Approvisionnement Canada et Services partagés Canada au sujet des directives, des outils et des instruments d'approvisionnement établis pour faciliter l'acquisition d'articles et de technologies d'assistance. Diffuser la boîte à outils à l'interne une fois qu'elle sera disponible.

Conception et prestation de programmes et de services



But – Veiller à ce que les considérations relatives à l'accessibilité soient intégrées à la production des rapports d'audit.

Objectif 1 – Inclure les considérations relatives au genre, à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, qui comprennent les exigences en matière d'accessibilité, dans les rapports d'audit de performance et d'examen spécial.

Achevé (année 1)



Une spécialiste en équité, diversité et inclusion a été embauchée en décembre 2022 à titre de spécialiste interne de la pratique d'audit de performance. Cette décision est fondée sur notre engagement envers les objectifs de développement social des Nations Unies, en particulier l'objectif 5 (Égalité entre les sexes) et l'objectif 10 (Inégalités réduites).

Continu



Fournir une expertise en matière de genre, d'équité, de diversité et d'inclusion aux équipes d'audit à toutes les étapes de leurs missions.

Dans le cadre de chaque mission, les normes d'audit exigent que la personne responsable de la mission évalue et consigne son expertise dans le domaine pertinent et mène des évaluations semblables pour les membres de son équipe. Dans le cadre de cette auto-évaluation et de l'évaluation des membres de l'équipe, la personne responsable de la mission est tenue d'envisager et d'entreprendre une formation pour acquérir l'expertise requise. Des consultations avec la ou le spécialiste interne sont obligatoires tout au long du processus.



Élaborer et appuyer des initiatives de transformation afin d'utiliser un langage simple pour préciser des thèmes complexes à l'intention des personnes qui utilisent les produits du BVG, en particulier les rapports d'audit.

Un projet pilote visant certains rapports d'audit est en cours pour y intégrer un contenu plus concis et plus clair.

Transport



But – Veiller à ce que les membres du personnel et les entrepreneurs du BVG aient accès à des moyens de transport accessibles et inclusifs, permettant ainsi aux personnes d'accomplir leur travail au bureau et lorsqu'elles se déplacent au nom de l'organisation.

Objectif 1 – Préparer de nouveaux outils et modèles ou modifier les outils et les modèles existants afin de permettre aux membres du personnel et aux entrepreneurs de cerner les besoins en matière de transport accessible et d'autres besoins en matière d'accessibilité.

Achevé (année 2)



Des modèles internes ont été mis à jour en septembre afin de permettre aux personnes de cerner les besoins en matière de transport accessible et d'autres besoins en matière d'accessibilité.

En cours

- Modifier les contrats pour intégrer un énoncé des besoins en matière d'accessibilité pour les entrepreneurs qui se déplacent pour le compte du BVG et pour les entrepreneurs qui travailleront sur place, dans notre bureau.

Objectif 2 – Élaborer une séance de sensibilisation concernant le transport accessible.

Achevé (année 2)

- ✓ Des séances conjointes de consultation et d'information ont été présentées en septembre à l'ensemble des membres du personnel afin de mettre en commun les outils et les ressources à la disposition des personnes en situation de handicap qui se déplacent pour le compte du gouvernement du Canada. Les liens vers les ressources ont été transmis dans la demande de réunion et dans notre canal Microsoft Teams.

Objectif 3 – Mettre à disposition des ressources en matière de transport accessible.

En cours

- Mettre à jour la page INTRANet afin d'y intégrer des conseils et des ressources pour communiquer et obtenir un transport accessible.

Nos actions supplémentaires en 2024

En janvier 2024, un appel a été lancé à l'ensemble des membres du personnel afin de créer un bassin de candidates et de candidats diversifiés pour les comités de sélection. Cela vise à faciliter la création de comités de sélection comprenant des représentantes et des représentants d'au moins un membre d'un des trois groupes désignés suivants : personnel racisé, peuples autochtones ou personnes en situation de handicap. Cette initiative est en cours. Une formation est prévue à l'intention des personnes qui ont exprimé un intérêt. En plus des exigences concernant ce rôle, le contenu de la formation comprendra des concepts visant à éviter les préjugés inconscients dans le cadre du recrutement.

Conformément au programme de formation 2024-2025 du BVG, les membres du personnel sont tenus de suivre deux heures de formation sur la diversité et l'inclusion. Le BVG recommande une liste de quatre cours de formation sur l'accessibilité offerts par l'École de la fonction publique du Canada.

Tout au long de l'année, le BVG a présenté aux membres du personnel des activités, de la formation et des ateliers liés à l'accessibilité par l'intermédiaire de son canal Microsoft Teams consacré à la diversité et à l'inclusion et du forum « Quoi de neuf » du BVG. Au total, 17 communiqués ont été publiés en 2024.

Le 3 décembre 2024, à l'occasion de la Journée internationale des personnes en situation de handicap, nous avons organisé un atelier avec deux panélistes. Les discussions concernaient la communication accessible ainsi que le recrutement, le maintien en poste et le soutien des personnes en situation de handicap en milieu de travail et des employées et employés neuroatypiques. L'atelier a accueilli 200 participantes et participants.

Consultations

Les personnes chargées des domaines prioritaires du plan d'accessibilité ont élaboré un calendrier de consultation annuel pour planifier les consultations avec les membres du personnel en situation de handicap et leurs alliées et alliés.

En 2024, la Direction générale des communications s'est efforcée d'intégrer toutes les consultations internes dans un outil de planification annuelle.

Vous trouverez ci-après une liste des séances de consultation et d'information qui ont eu lieu en 2024 au sujet de certaines des mesures du plan achevées ou en cours. Nous avons le plaisir de constater que nous avons mené deux consultations de plus qu'au cours de l'année 1.

Consultations liées au domaine d'intervention prioritaire de l'emploi

Le 24 juillet 2024, le BVG a lancé des consultations internes sur la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en invitant les membres du personnel à remplir un sondage portant sur quatre thèmes liés aux recommandations du [Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). Cinquante (50) membres du personnel ont répondu au sondage. Les résultats anonymes ont été présentés au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada et aideront le BVG à élaborer son prochain [Plan triennal d'équité en matière d'emploi](#).

Dans le cadre de l'engagement du BVG à l'égard de la diversité et de l'inclusion, l'équipe des Ressources humaines sur l'équité en matière d'emploi, la diversité, l'inclusion et les langues officielles a lancé une [étude des systèmes d'emploi](#). Cette initiative vise à cerner et à éliminer les obstacles éventuels au sein de nos systèmes d'emploi. Des séances de groupes de discussion ont permis de déterminer si les politiques et les pratiques avaient une incidence différente sur les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et sur les membres du personnel des groupes non visés par l'équité en matière d'emploi. Deux séances avec des personnes en situation de handicap ont eu lieu le 19 novembre 2024. Les consultations visaient à comprendre les expériences de recrutement, de sélection et d'embauche; le perfectionnement et la formation; la promotion; et le maintien en poste et les départs du personnel. Elles visaient également à obtenir des points de vue sur l'approche du BVG en matière de diversité et d'inclusion, y compris le milieu de travail, les attitudes et la culture, et à comprendre les expériences liées à la Politique concernant l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. À la suite de l'étude des systèmes d'emploi, un

rapport sommaire sera élaboré pour décrire les recommandations à prendre en compte et à intégrer dans les stratégies et les plans d'action existants du BVG afin d'éliminer ou de réduire l'incidence de tout obstacle recensé dans le cadre de l'étude.

Consultations liées au domaine d'intervention prioritaire de l'environnement bâti

Les 26 et 27 février 2024, deux séances de consultation ont eu lieu avec des personnes en situation de handicap et leurs alliées et alliés : un total de 182 participantes et participants ont assisté aux séances. Le thème de la discussion était le réaménagement du Milieu de travail GC. L'équipe des Installations a présenté les plans conceptuels des 9^e et 10^e étages du 240, rue Sparks, à Ottawa.

Continu



Une boîte de réception dédiée est utilisée pour recueillir des commentaires et résoudre les problèmes liés à nos espaces de travail physiques.

Consultations liées au domaine d'intervention prioritaire des technologies de l'information et des communications

De mai à juillet 2024, des consultations ont été menées auprès de personnes en situation de handicap afin de cerner les obstacles courants à l'accessibilité. Les résultats de ces consultations ont été analysés afin de produire un résumé des constatations, soulignant les obstacles et les thèmes communs. Le rapport a été présenté à différentes équipes internes aux fins de sensibilisation et de réduction des obstacles.

Consultations liées au domaine d'intervention prioritaire du transport

En septembre 2024, deux séances conjointes de consultation et d'information ont été présentées à l'ensemble des membres du personnel afin de mettre en commun les outils et les ressources à la disposition des personnes en situation de handicap qui se déplacent pour le compte du gouvernement du Canada.

Ces séances visaient à obtenir des renseignements sur les obstacles au transport et à présenter les outils et les ressources mis à la disposition des personnes en situation de handicap utilisant les moyens de transport commerciaux; environ 70 membres du personnel ont participé aux séances. Aucun obstacle n'a été relevé dans le cadre de ces séances.

Consultations entre le Groupe de travail sur l'accessibilité responsable de la mise en œuvre du plan et les membres du personnel en situation de handicap et leurs alliées et alliés

Le 8 novembre 2024 – Un avis d'intérêt a été délivré aux membres du personnel en situation de handicap et à leurs alliées et alliés pour commenter l'ébauche du rapport d'étape annuel de 2024 sur le Plan d'accessibilité du BVG.

Le 20 novembre 2024 – L'ébauche du rapport d'étape annuel de 2024 a été communiquée aux membres du personnel qui ont fait part de leur intérêt à l'examiner. Une fois leurs commentaires reçus, ils ont été compilés et transmis au Groupe de travail sur l'accessibilité pour examen.

Rétroaction

Le BVG invite les commentaires sur les questions d'accessibilité, et plus particulièrement de la part de personnes en situation de handicap et leurs alliées et alliés. Notre analyste principale des politiques agit à titre de coordonnatrice de l'accessibilité et reçoit des commentaires sur une base continue.

Veuillez consulter la section [Processus 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.

En ce qui concerne les commentaires sur l'accessibilité, nous avons reçu six courriels en 2024. Deux provenaient de sources externes et n'étaient pas liés à l'accessibilité. Les quatre autres provenaient de membres du personnel :

- L'un d'eux demandait des précisions sur une consultation à venir. Les renseignements demandés ont été communiqués à la personne concernée.
- L'un d'eux était lié à la santé et à la sécurité dans une salle de réunion et a été transféré au groupe approprié pour résolution.
- L'un d'eux contenait des questions sur les caractéristiques d'accessibilité d'un logiciel. La requête a été transmise au gestionnaire de la technologie de l'information et des communications, qui a fait un suivi auprès de la personne concernée.
- Un autre contenait une plainte au sujet d'une application informatique interne pour des demandes en ligne. En date de décembre 2024, la plainte est en cours d'examen. Des mesures ont été prises avec les parties intéressées pour trouver des solutions. Un suivi sera effectué auprès de la personne concernée au moment opportun.

Nous accueillons favorablement les commentaires internes et externes liés à l'accessibilité au sein de notre organisation afin d'assurer une amélioration continue.

Ce que nous avons appris en 2024

Cette deuxième année de mise en œuvre nous a donné l'occasion de faire quelques observations, soulignées ci-dessous :

- Les mesures concertées des responsables des domaines d'intervention prioritaires facilitent la prévention et l'élimination des obstacles. Nous faisons appel à des spécialistes dans différents domaines pour nous aider à éliminer les obstacles à l'accessibilité. Qu'il s'agisse de sécurité ou d'aménagement des locaux, ou de méthodes et technologies de communication, les réunions mensuelles du Groupe de travail sur l'accessibilité encouragent la recherche de solutions.
- En plus de son plan d'accessibilité, le BVG a saisi plusieurs occasions d'intégrer l'accessibilité dans sa gouvernance et ses activités.
- Plus nous créons d'occasions de sensibiliser les membres du personnel et le public à l'accessibilité, plus nous faisons de progrès dans ce domaine.
- Nous sommes conscients que plusieurs normes d'accessibilité sont en cours d'élaboration. En l'absence de certaines normes, nous faisons preuve de créativité pour mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap. La clé est d'avoir un dialogue continu et constructif.

En conclusion, après deux ans de mise en œuvre de notre plan d'accessibilité, nous avons fait d'importants progrès dans le recensement et l'élimination des obstacles en milieu de travail. Par exemple, les critères de sélection pour les processus de sélection des personnes en situation de handicap doivent être examinés pour s'assurer qu'ils n'entraînent pas d'obstacles. En fournissant une vue détaillée de la représentation des groupes d'équité, un tableau de bord nouvellement créé favorise désormais l'harmonisation des critères de sélection pour les personnes en situation de handicap, donnant ainsi suite à cet obstacle. De plus, la création du Comité sur l'équité, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et les langues officielles contribue à faire tomber l'obstacle d'un accès inégal aux possibilités de perfectionnement pour les personnes visées par l'équité en matière d'emploi, y compris celles en situation de handicap. L'accessibilité est maintenant intégrée à notre gouvernance et à nos activités quotidiennes. En continuant de sensibiliser les gens par le biais de l'échange d'information, d'ateliers et de conférences, nous enrichirons davantage notre compréhension et nos compétences collectives. Nous demeurons déterminés à faire du Canada un pays exempt d'obstacles.

Glossaire

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

Disponibilité au sein de la population active – La disponibilité au sein de la population active correspond à l'importance de chacun des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi au sein de la population active, exprimée en pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. (Workforce availability)

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 – Conformément à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), s'entend de toute déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou 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)

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. (Accessibility standards)

Obstacle – Conformément à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), tout élément – notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique – qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles. (Barrier)

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])