



Bureau du vérificateur général du Canada

Plan d'accessibilité 2022-2025



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 FA1-33F-PDF

ISSN 2817-0873

Table des matières

Message de la vérificatrice générale du Canada	1
Au sujet du Bureau du vérificateur général du Canada	2
Renseignements généraux.....	2
Résumé.....	4
Énoncé sur l'accessibilité.....	5
Emploi.....	7
Environnement bâti.....	10
Technologies de l'information et des communications.....	13
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	20
Transports	21
Consultations	22
Budget et affectation des ressources	24
Formation	24
Glossaire	25

Message de la vérificatrice générale du Canada

« Le meilleur moment pour planter un arbre, c'était il y a 20 ans. Le deuxième meilleur moment, c'est maintenant. »



Karen Hogan, FCPA, FCA
Vérificatrice générale du Canada

Ce proverbe a une signification particulière alors que nous publions notre premier Plan d'accessibilité à un moment crucial pour notre organisation.

Il ne fait aucun doute que les dernières années ont été difficiles et que nous avons dû nous adapter et faire des changements, notamment avec le passage au mode de travail hybride. L'avenir est devenu le présent. Nous avons dû faire une introspection et discuter de nos réussites et de ce que nous devons améliorer.

Alors que nous nous tournons vers l'avenir, ce Plan fait partie de notre vision d'avoir un milieu de travail inclusif, qui favorise la diversité et qui est déterminé à assurer le bien-être de son personnel et des personnes qu'il sert.

Nous nous efforçons d'intégrer systématiquement l'accessibilité dans notre parcours organisationnel et notre objectif commun d'avoir un bureau, une équipe, une vision.

Cela signifie que nous ferons place à l'accessibilité dans nos plans opérationnels annuels et que nous établirons un rôle permanent à la coordination de l'accessibilité au sein du bureau. De plus, nous offrirons des communications et des consultations ouvertes et continues avec notre personnel pour mieux comprendre les obstacles à l'accessibilité que nous devons éliminer et prévenir. Cela se traduit notamment par la création d'espaces sûrs où les membres du personnel peuvent faire part de leur expérience en tant que personnes en situation de handicap et en tant qu'alliées et alliés de celles-ci.

Pour obtenir les renseignements nécessaires à l'élaboration de ce plan, nous avons sondé les membres de notre personnel afin d'obtenir leur point de vue sur leur réalité professionnelle. Plus de 60 % d'entre eux ont répondu, et nous avons reçu de nombreux commentaires personnels percutants. Le taux de participation et les commentaires reçus sont inspirants et soulignent le professionnalisme, la bienveillance et l'ouverture de notre personnel.

L'accessibilité devient une composante de tous les efforts que nous déployons en matière de diversité et d'inclusion au travail.

Au sujet du Bureau du vérificateur général du Canada

Le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) est un bureau indépendant qui relève directement du Parlement. La vérificatrice générale du Canada, qui est l'administratrice générale du BVG, est une agente du Parlement.

Le BVG réalise des audits de performance et des audits d'états financiers indépendants et fournit des renseignements, une assurance et des avis objectifs au Parlement, aux assemblées législatives territoriales, aux conseils d'administration des sociétés d'État, aux gouvernements et à la population canadienne. Il effectue ses travaux de façon impartiale, équitable et fondée sur des données probantes.

Les principales responsabilités législatives du BVG comprennent ce qui suit :

- des audits des états financiers consolidés du gouvernement du Canada et des gouvernements des trois territoires (Nunavut, Yukon et Territoires du Nord-Ouest) et des états financiers des sociétés d'État fédérales, des sociétés territoriales et d'autres organisations;
- des audits de performance d'organisations et de programmes fédéraux et territoriaux;
- des examens spéciaux des sociétés d'État fédérales;
- des audits de questions relatives à l'environnement et au développement durable et des activités de surveillance connexes (réalisés par le commissaire à l'environnement et au développement durable au nom de la vérificatrice générale du Canada).

Le BVG emploie plus de 800 personnes partout au Canada. Son siège social se trouve à Ottawa, et ses bureaux régionaux sont situés à Vancouver, à Edmonton, à Montréal et à Halifax.

Nos équipes sont composées de professionnelles et de professionnels dévoués et accomplis qui apportent un mélange diversifié d'études, d'expérience et d'expertise à leur travail. Ensemble, nous sommes déterminés à favoriser un milieu de travail bienveillant et collaboratif où chaque personne se sent valorisée, soutenue et traitée avec dignité et respect. Grâce au présent plan, le BVG s'efforce de faire de l'accessibilité une pierre angulaire de cet engagement.

Renseignements généraux

Si vous souhaitez nous faire part de vos réactions concernant les obstacles, ou si vous avez des questions ou des commentaires concernant la mise en œuvre de notre plan d'accessibilité et les rapports d'étape, vous pouvez communiquer avec nous en utilisant l'un des moyens suivants.

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

<https://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 ou du coordonnateur de l'accessibilité
Bureau du vérificateur général du Canada
240, rue Sparks
Ottawa (Ontario) K1A 0G6

Sur les médias sociaux

Par message direct sur n'importe quelle plateforme de médias sociaux

Comme l'exige le paragraphe 70(1) de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), le BVG a élaboré un processus de rétroaction parallèlement au plan.

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 ce Plan ou sur les obstacles à l'accessibilité qu'ils ont rencontrés au cours de leurs interactions avec le BVG. Vous pouvez utiliser notre processus de rétroaction pour nous faire part de vos commentaires et de vos idées afin de nous aider à créer un Canada accessible et sans obstacle. Nous vous invitons à nous transmettre vos commentaires sur les éléments suivants :

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

Nous accuserons réception de vos commentaires dans un délai de 20 jours ouvrables de la même façon que vous les aurez transmis. 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. Toutefois, si votre rétroaction est envoyée de façon anonyme, nous serons dans l'impossibilité de vous transmettre un accusé de réception.

Toute rétroaction sera examinée par la coordonnatrice ou le coordonnateur 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 à la personne ayant soumis la rétroaction. Tout commentaire qui relève de l'accessibilité sera conservé 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.

Nos rapports d'étape annuels portant sur notre Plan d'accessibilité décriront la rétroaction reçue. Ces rapports indiqueront également comment la rétroaction a été prise en compte lors de notre planification de l'accessibilité ainsi que les modifications apportées en fonction de ces commentaires.

Les paragraphes 8(2) et 9(5) du [Règlement canadien sur l'accessibilité](#) exigent que nous soyons en mesure de fournir notre Plan d'accessibilité et notre processus de rétroaction dans d'autres formats sur demande. Les demandes de documents en braille ou en format audio doivent être traitées dans les 45 jours suivant la demande. Toutes les autres demandes doivent être traitées dans un délai de 15 jours.

Notre coordonnatrice ou coordonnateur de l'accessibilité est responsable de recevoir les commentaires et de répondre aux demandes visant à obtenir des copies de notre plan et de la description de notre processus de rétroaction, ce qui comprend les formats substitués.

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

Résumé

Le Plan d'accessibilité 2022-2025 du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) donne un aperçu de son mandat, de ses initiatives en matière d'accessibilité à ce jour et de ses engagements pour les trois prochaines années.

Ce Plan tient compte des obstacles à l'accessibilité relevés dans les commentaires du personnel, de la surveillance continue des politiques nouvelles et émergentes relatives à l'accessibilité à l'échelle du gouvernement et de l'échange de renseignements avec des collègues et les communautés de pratique dans toute la fonction publique fédérale. Il souligne également notre reconnaissance du fait que nous avons encore beaucoup à apprendre et que « l'accessibilité par défaut » n'est possible que si nous appliquons une optique d'accessibilité à tout ce que nous faisons, sans exception.

Le présent Plan se concentre sur les sept domaines prioritaires suivants et sur leurs objectifs connexes :

Emploi

Objectif : Promouvoir l'établissement de pratiques de ressources humaines accessibles et inclusives, de sorte que tous les membres du personnel, dont les personnes en situation de handicap, soient appuyés et en mesure de contribuer au BVG.

Environnement bâti

Objectif : Garantir un accès et une utilisation sans obstacle de l'environnement physique pour le personnel et les personnes en visite au BVG.

Technologies de l'information et des communications

Objectif : 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

Objectif : Offrir des produits et des activités de communication accessibles.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Objectif : Faire en sorte que les responsables fonctionnelles et 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

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

Transports

Objectif : Veiller à ce que les membres du personnel et les entrepreneurs du BVG aient accès à des moyens de transport accessibles et inclusifs, leur permettant d'accomplir leur travail tant au bureau que lors de leurs déplacements pour le compte de l'organisation.

Énoncé sur l'accessibilité

Le Plan d'accessibilité 2022-2025 du BVG marque une étape importante dans son cheminement aux côtés des organisations du gouvernement du Canada, des sociétés d'État, du Parlement et du secteur privé sous réglementation fédérale vers un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040.

Pour y arriver, le BVG s'est engagé à adopter une optique d'« accessibilité par défaut », laquelle guide notre travail quotidien et nos interactions entre collègues et avec le public canadien et les parlementaires que nous servons.

Lorsque la *Loi canadienne sur l'accessibilité* est entrée en vigueur en juillet 2019, il était inconcevable qu'une pandémie mondiale soit sur le point de se produire. La pandémie a bouleversé des vies de façon inimaginable. Elle a également servi d'avertissement et de rappel convaincant de la riche diversité de la société et de notre responsabilité personnelle et collective de la reconnaître et de la respecter en tout temps, et pas seulement en période de crise.

« À bien des égards, en 2020, nous avons mis l'accent sur la création des conditions essentielles pour encourager le passage de la parole aux actes en ce qui concerne l'accessibilité. »

– De la vision à la réalité – le point sur la mise en œuvre de « Rien sans nous » :
Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada (2021)

Au BVG, l'accessibilité est un point de communication important en lien avec notre objectif organisationnel d'avoir « une équipe, un bureau, une vision » et avec les trois principes directeurs de notre organisation :

- **Nous nous soucions de notre personnel** – Nous favorisons un milieu de travail diversifié et inclusif soutenant la santé, le bien-être et les possibilités d'apprentissage et de croissance. Cette culture d'entraide permet le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste de professionnelles et de professionnels compétents et motivés.
- **Nous créons des liens avec les parties prenantes** – Nous entretenons des relations fondées sur la collaboration, le respect, la confiance et la responsabilisation, qui favorisent des améliorations à l'échelle du gouvernement dans l'intérêt supérieur du Canada.
- **Nous modernisons nos processus, nos produits et nos technologies afin de faciliter l'exécution de notre programme d'audit législatif** – Nous nous efforçons de faire évoluer et d'améliorer continuellement nos méthodes, nos outils et nos produits. L'innovation et l'expertise appuient la réalisation d'audits qui demeurent pertinents et ajoutent de la valeur pour les parlementaires et la population canadienne.

Le présent Plan s'appuie sur ces principes et sur notre engagement à accroître la cohésion au sein du BVG. Il s'inspire du principe clé de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, soit « Rien sans nous ». Il est délibérément dynamique et évoluera alors que nous continuerons de consulter les personnes en situation de handicap, de collaborer avec elles et de corriger le tir au besoin.

Le présent Plan s'appuie sur des sondages réalisés auprès du personnel ainsi que sur des discussions lors d'assemblées générales sur ce que la revitalisation de notre organisation doit signifier. Il s'appuie également sur une vision de notre avenir qui comprend le modèle de travail hybride. Celui-ci sera axé sur l'inclusion, la collaboration et la flexibilité et sera assorti d'un engagement à atteindre l'excellence dans notre travail.

Le présent Plan décrit les efforts que nous avons déployés à ce jour à l'échelle de notre organisation pour cerner, évaluer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. Il comprend les mesures prévues et mises en œuvre en vue d'assurer la conformité aux normes juridiques et stratégiques. Il s'agit également d'un engagement à accorder la priorité à l'accessibilité à l'échelle du BVG en intégrant continuellement des approches pour mobiliser les personnes en situation de handicap au sein de notre organisation et de l'extérieur et pour collaborer avec elles, en les invitant à exprimer leur point de vue, en accueillant leur contribution, en acquérant une compréhension de la signification de ce Plan pour elles et en ajustant celui-ci en conséquence.

Bien que nous ayons fait des progrès pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans certaines parties de notre organisation, nous reconnaissons qu'il en reste beaucoup à comprendre et que d'autres changements devront être apportés.

Domaines d'intervention prioritaires

L'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige que les entités sous réglementation fédérale expliquent dans leur plan d'accessibilité les efforts qu'elles déploient pour repérer et éliminer les obstacles et pour prévenir l'émergence de nouveaux obstacles dans les sept domaines suivants :

- l'emploi;
- l'environnement bâti;
- les technologies de l'information et des communications;
- les communications, autres que les technologies de l'information et des communications;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations;
- la conception et la prestation de programmes et de services;
- le transport.

Les pages suivantes contiennent une description de ces domaines prioritaires ainsi que des activités prévues, assorties d'une combinaison de délais courts et longs. Nous visons à réaliser certaines activités au cours de la prochaine année et d'autres au cours des deux à trois prochaines années. Nos rapports d'étape annuels feront le bilan de nos réalisations et traiteront des activités qui auront été modifiées en réponse aux commentaires reçus.

Emploi

Le gouvernement du Canada — ce qui inclut le BVG — s'est engagé à être un employeur accessible. Il s'est fixé pour objectif d'embaucher 5 000 personnes en situation de handicap d'ici 2025. Des objectifs quantitatifs précis ont été définis comme indicateurs de rendement dans le Plan stratégique 2022-2024 du BVG. Le BVG s'efforcera d'augmenter la représentation et l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de son effectif à l'aide d'activités définies dans son Plan triennal d'équité en matière d'emploi 2021-2024 et sa Feuille de route pour la dotation en personnel 2021-2024.

Le BVG est attaché à la promotion de pratiques d'emploi accessibles et inclusives.

Au cours de l'été 2021, la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) a été modifiée afin de renforcer les exigences en matière de diversité et d'inclusion et de s'attaquer aux préjugés et aux obstacles auxquels sont confrontés les groupes en quête d'équité, notamment les personnes en situation de handicap. Le BVG réaffirme son engagement à réduire les obstacles dans le cadre de ses mesures de dotation et à encourager des pratiques de recrutement plus inclusives.

Nos consultations avec les employées et employés du BVG au moyen d'un sondage anonyme sur l'accessibilité dans notre milieu de travail lancé à l'automne 2022 ont permis de dégager les obstacles liés à l'emploi suivants :

- exigences d'emploi inutiles;
- critères de présélection et de sélection inappropriés;
- problèmes liés au processus de mesures d'adaptation;

- accès inéquitable des membres des groupes désignés aux occasions de formation et de perfectionnement;
- manque de formation des membres du personnel et des gestionnaires;
- politiques désuètes.

Pour éliminer ces obstacles, nous prévoyons prendre les mesures suivantes :

- offrir aux gestionnaires une formation sur les pratiques exemplaires en matière d'embauche de personnes en situation de handicap;
- créer une liste de mesures d'adaptation possibles et offrir une formation aux gestionnaires à ce sujet;
- mettre au point un nouveau système d'emploi afin d'avoir une meilleure vision des membres du personnel issus des groupes d'équité et de mieux répondre à leurs besoins;
- actualiser nos politiques, nos outils et nos formations pour mieux tenir compte des intérêts et des aspirations des personnes en situation de handicap.

Emploi



Objectif : 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 Bureau du vérificateur général du Canada.

 Objectifs	 Mesures et activités
<p>Élaborer et soutenir des pratiques d'emploi accessibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Court terme (2023) : Élaborer et mettre en œuvre un plan en matière d'inclusion, d'équité et de diversité. • Court terme (2023) : 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. • Court terme (2023) : 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. • Court terme (2023) : Soutenir la participation des personnes en situation de handicap aux programmes de développement du leadership et aux services de perfectionnement professionnel. • Moyen terme (2024) : 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. Faire régulièrement rapport à la haute direction du BVG sur la représentation et sur toute amélioration nécessaire. • Long terme (2025) : Lancer un format accessible de la version en ligne du programme d'accueil et d'intégration. • Long terme (2025) : Tirer parti de l'utilisation de bassins et de répertoires de personnes en situation de handicap à l'échelle de la fonction publique. • Long terme (2025) : Informer les gestionnaires délégués des pratiques exemplaires en matière d'embauche de personnes en situation de handicap. • En cours : Consulter les personnes en situation de handicap lors de la création d'instruments et d'outils de politiques liés à l'emploi.
<p>Améliorer l'efficacité de la fourniture d'équipement adapté et de la prestation de mesures d'adaptation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Court terme (2023) : Créer, de concert avec l'équipe d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée, une liste des mesures d'adaptation offertes au personnel, et notamment des options de technologie d'assistance, et informer les gestionnaires sur les mesures d'adaptation offertes. • Court terme (2023) : 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. • En cours : Fournir aux personnes en situation de handicap de l'équipement adapté et des mesures d'adaptation en temps utile.

 Objectifs	 Mesures et activités
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Court terme (2023) : Embaucher une coordonnatrice ou un coordonnateur de l'accessibilité. • Moyen terme (2024) : Offrir une formation liée au plan de leadership à l'ensemble des gestionnaires afin de préciser les attentes et les responsabilités liées à la gestion de personnel. • Long terme (2025) : Tirer parti des programmes de mentorat existants au sein de la fonction publique pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité. • Long terme (2025) : Examiner les systèmes d'emploi. • Long terme (2025) : Examiner et évaluer la conception et l'application des outils d'évaluation et évaluer les mesures d'adaptation utilisées au BVG dans le contexte des processus de nomination internes et externes, y compris pour les candidates et candidats en situation de handicap. • Long terme (2025) : Examiner et évaluer les normes de qualification du BVG afin de relever les obstacles et les préjugés. • Long terme (2025) : Examiner les annonces d'emploi existantes pour s'assurer qu'elles sont accessibles aux personnes en situation de handicap. • Long terme (2025) : Sensibiliser les gestionnaires et le personnel à l'accessibilité, aux obstacles relevés et aux pratiques exemplaires, et leur offrir une formation connexe. • En cours : Examiner le matériel de formation existant et la manière dont il est présenté afin de s'assurer qu'il répond aux normes d'accessibilité. • En cours : Intégrer des personnes en situation de handicap au groupe de gestion du BVG grâce à la gestion des talents et au perfectionnement professionnel. • En cours : 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.

Environnement bâti

Le BVG reconnaît qu'un environnement bâti accessible améliore l'autonomie du personnel et donne un sentiment d'inclusion qui permet aux personnes en situation de handicap d'interagir facilement avec leurs collègues, d'accéder aux mêmes installations, d'exécuter les mêmes fonctions. C'est pourquoi, à l'occasion de sa transition vers un cadre de travail hybride dans son espace provisoire, le BVG a pris des mesures pour assurer un environnement de travail inclusif et sans obstacle pour son personnel et les personnes qui visitent ses bureaux.

Le BVG continue de collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada et les gestionnaires d'immeubles pour mettre en œuvre une conception conforme au Milieu de travail GC dans tous ses bureaux. La conception intègre l'accessibilité dès le départ, ce qui garantit un lieu de

travail inclusif, équitable et adaptable. Elle permet aussi la mise en œuvre d'un milieu de travail axé sur les activités, où l'accent est mis sur le fait que les membres du personnel peuvent utiliser une variété de points de travail, ce qui leur permet de choisir facilement leur cadre optimal.

Afin de nous assurer que nous comprenons les enjeux et les ajustements appropriés que nous devons apporter, nous continuerons de consulter le personnel et les personnes qui visitent nos bureaux, y compris les personnes en situation de handicap, le Conseil de direction, les comités de santé et de sécurité au travail et les comités des opérations.

Nos recherches ont fait ressortir les obstacles suivants :

- Il n'y a pas un nombre suffisant de places de stationnement à Ottawa, ce qui pose un défi pour les personnes à mobilité réduite. Bien que le bureau soit relativement près des transports en commun, le nombre limité de places de stationnement pour les personnes à mobilité réduite demeure un problème.
- Il faut des ouvre-portes automatiques à toutes les entrées et sorties de nos bureaux pour les personnes à mobilité réduite.
- Il faut des repères visuels pour les annonces d'évacuation en situation d'urgence pour les personnes malentendantes.
- Il faut également améliorer les mécanismes d'ouverture des portes du bureau d'Ottawa, car les portes extérieures de l'immeuble sont de grande taille et lourdes, ce qui constitue un obstacle physique pour tous et en particulier les personnes à mobilité réduite.

Pour corriger ces obstacles, un certain nombre de mesures seront prises, notamment :

- Fournir une carte indiquant tous les endroits ayant un stationnement accessible à proximité.
- Collaborer avec Brookfield Global Integrated Solutions (BGIS) à un projet visant à apporter des améliorations comme des actionneurs de porte sans contact et d'autres appareils et fonctionnalités sans contact dans l'ensemble du bâtiment.
- Promouvoir des procédures d'évacuation en situation d'urgence pour les personnes nécessitant des mesures d'adaptation et de l'aide de manière temporaire ou permanente.
- Collaborer avec BGIS à un projet visant à instaurer des systèmes d'incendie ou de sécurité de personne utilisant des feux stroboscopiques.

Le BVG continue de travailler avec les parties intéressées et les partenaires pour relever et éliminer les obstacles, intégrer les plans d'accessibilité à tous les processus pertinents et promouvoir les objectifs en matière d'accessibilité auprès de tout le personnel.

Environnement bâti



Objectif : Garantir un accès et une utilisation sans obstacle de l'environnement physique pour le personnel et les visiteuses et visiteurs du BVG.

 Objectifs	 Mesures et activités
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Court terme (2023-2024) : 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. • Court terme (2023-2024) : 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. • Long terme (2025) : Examiner le milieu de travail 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. • En cours : 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). • En cours : 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, procédure du système de réservation, évaluation des menaces et des risques, évaluations de la santé et de la sécurité) en fonction de leurs besoins particuliers. • En cours : Élaborer et communiquer le processus visant à s'attaquer aux obstacles et à les éliminer dans l'environnement physique en temps opportun.
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Moyen terme (2024) : 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. • Long terme (2025-2026) : 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.

 Objectifs	 Mesures et activités
<p>Veiller à ce que l'ensemble du personnel et des visiteuses et visiteurs disposent d'un environnement de travail sûr.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 cours : Promouvoir les caractéristiques d'accessibilité dans les lieux de travail du BVG et dans les espaces 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.

Technologies de l'information et des communications

Les technologies de l'information et des communications sous-tendent un grand nombre de processus et de services internes du BVG. Elles font donc partie intégrante de la détection, de la suppression et de la prévention des obstacles à l'accessibilité dans toute l'organisation. Aux fins du présent plan, les technologies de l'information et des communications comprennent les logiciels, les applications Web et les modèles de documents administratifs. Des travaux préliminaires ont été effectués en vue de déceler et de comprendre les obstacles. Ces travaux comprennent, sans s'y limiter, la consultation des membres du personnel, l'analyse des politiques actuelles et en évolution du gouvernement du Canada, la réalisation d'une recherche secondaire sur les obstacles courants aux technologies de l'information et des communications, et l'essai de certains produits de technologies de l'information et des communications au sein du BVG.

Les constatations de cette recherche et les résultats des tests effectués à ce jour ont relevé les obstacles suivants :

- les technologies de l'information et des communications ne respectent pas toujours les normes d'accessibilité ni ne prennent toutes en charge les technologies d'assistance;
- les spécialistes en technologies de l'information et des communications ne sont pas bien outillés pour élaborer et produire des systèmes accessibles;
- les fonctionnalités favorisant l'accessibilité des systèmes ne sont pas activées par défaut;
- les personnes en situation de handicap ne sont pas consultées assez tôt dans le processus décisionnel.

Pour surmonter ces obstacles, de nombreuses mesures, dont les suivantes, ont été prises :

- la création d'une stratégie d'accessibilité aux technologies de l'information et des communications;
- le perfectionnement des compétences de certains membres pour combler les lacunes en matière d'expertise;
- la consultation des personnes en vue de comprendre les obstacles dans le processus d'adaptation;

- la création de modèles et de ressources pour faciliter les essais à l'égard des applications et pour créer des documents accessibles;
- la prise de mesures concernant l'application de la stratégie d'accessibilité par le déploiement de Microsoft 365.

Comme prochaines étapes dans l'élimination de ces obstacles, le BVG prévoit recenser et évaluer tout autre obstacle lié aux technologies de l'information et des communications, intégrer l'accessibilité dans tous les processus pertinents et perfectionner les membres du personnel pour qu'ils soutiennent les objectifs en matière d'accessibilité.

Technologies de l'information et des communications



Objectif : 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.

 Objectifs	 Mesures et activités
<p>Évaluer et documenter les obstacles connus dans les technologies de l'information et des communications existantes, et en rendre compte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Moyen terme (2024) : Consulter des spécialistes en technologies de l'information et des communications et des membres du personnel en situation de handicap pour analyser les obstacles existants en matière de technologies de l'information et des communications et trouver des moyens de les éviter. • Moyen terme (2024) : 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. • Long terme (2025) : 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. • Long terme (2025) : Examiner l'accessibilité des modèles de documents actuellement utilisés pour la méthodologie d'audit et la documentation de l'organisation. • Long terme (2025) : 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.

 Objectifs	 Mesures et activités
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Moyen terme (2024) : 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. • Moyen terme (2024) : Introduire des produits livrables de projet qui exigent que les équipes de projet documentent leurs plans pour intégrer l'accessibilité. • Moyen terme (2024) : 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. • Long terme (2025) : Créer un mécanisme pour faire participer les membres du personnel en situation de handicap aux phases d'essais d'acceptation par l'utilisatrice ou l'utilisateur du cycle de vie du produit. • Long terme (2025) : Signaler les problèmes d'accessibilité et y remédier en fonction de l'évaluation des applications et des modèles actuels. • Long terme (2025) : Activer les fonctions d'accessibilité sur les appareils et logiciels qui les offrent.
<p>Veiller à ce que le BVG dispose des compétences et des capacités internes nécessaires pour créer des documents et des logiciels accessibles, les évaluer et les tenir à jour.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Court terme (2023) : 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 de sensibiliser et d'informer le personnel. • Moyen terme (2024) : 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. • Long terme (2025) : Doter les spécialistes en technologies de l'information et des communications des outils nécessaires pour créer et évaluer des logiciels accessibles et en assurer la maintenance.

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

L'inclusion, l'accessibilité et le respect de la diversité sont les pierres angulaires de toutes les communications du BVG (avec le personnel et le public).

L'accessibilité des communications au BVG est fondée sur les Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication et sur la Norme sur l'accessibilité des sites Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Pour évaluer l'accessibilité de ses communications, le BVG a passé en revue ses produits et processus au cours des six derniers mois, a consulté son personnel et a reçu les commentaires des utilisatrices et des utilisateurs. Ces activités ont permis au BVG de déceler les obstacles à l'accessibilité suivants :

- le manque de formats et d'outils de communication accessibles, comme des versions en braille et des services de téléimprimeurs;
- le manque de communications en langage clair pour le public;
- l'absence de validation régulière de l'accessibilité du contenu Web pour s'assurer que les pratiques actuelles sont conformes aux normes;
- l'absence d'outils, tels que des outils de validation automatisés, pour faciliter la rédaction en langage clair.

Pour surmonter ces obstacles, le BVG prévoit :

- acheter de nouveaux outils appropriés ou remplacer les outils actuels;
- passer des contrats avec des prestataires de services pour la production sur demande de formats substitués accessibles;
- augmenter le nombre d'essais d'accessibilité des contenus;
- former le personnel à la rédaction en langage clair.

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



Objectif : Réaliser des produits et des activités de communication accessibles.

 Objectifs	 Mesures et activités
<p>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.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Court terme (2023) : Publier des renseignements sur les formats substitués et les normes de service relatives à leur fourniture. • Court terme (2023) : Rendre les formulaires et les brochures accessibles en format électronique. • Moyen terme (2024) : Vérifier que les sites Web sont conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 et résoudre immédiatement tout problème. • Moyen terme (2024) : Passer en revue les exigences des Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 en vue de la préparation de son adoption future. • Moyen terme (2024) : Établir des contrats afin de fournir des documents dans des formats substitués accessibles tels que le braille. • Long terme (2025) : Tester l'accessibilité de produits Web avec des spécialistes internes et externes en fonction des exigences des Règles pour l'accessibilité des contenus Web. • Long terme (2025) : Évaluer l'accessibilité de nos méthodes de communication avec le public, ce qui comprend les médias, et les adapter au besoin. • Long terme (2025) : Tester l'accessibilité de documents tels que les présentations PowerPoint, les documents Word, les fichiers Excel et les fichiers PDF.
<p>Améliorer la facilité d'utilisation des outils et du contenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que le texte est facile à lire. • Veiller à ce que les nouveaux documents organisationnels soient accessibles à l'avenir. • S'assurer que les réunions sont accompagnées d'une interprétation en temps réel, si cela est indiqué. • Concevoir des graphiques en tenant compte de l'accessibilité. 	<ul style="list-style-type: none"> • En cours : Fournir des formats substitués sur demande dans les délais prévus par le <i>Règlement canadien sur l'accessibilité</i>. • Moyen terme (2024) : Obtenir des contrats pour des services d'interprétation. • Moyen terme (2024) : Étudier le sous-titrage en temps réel pour les réunions à l'échelle du bureau qui se déroulent en personne. • Moyen terme (2024-2025) : Remplacer la solution de téléimprimeur existante pour tenir compte du travail à distance et garantir la fiabilité. • En cours : Utiliser exclusivement des polices sans empattement. • En cours : Respecter l'utilisation des contrastes et des couleurs dans les éléments visuels.

 Objectifs	 Mesures et activités
<p>Veiller à ce que les communications du BVG répondent aux divers besoins des utilisatrices et des utilisateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produire des communications destinées au public en langage clair, conformes à l'article 4.3 des Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. • Compte tenu de la nature et de la structure techniques des rapports d'audit, s'efforcer d'appliquer les principes du langage clair pour améliorer la compréhension par des publics non spécialisés et, au besoin, fournir des résumés en langage clair. 	<ul style="list-style-type: none"> • Court terme (2023) : Acquérir le guide de l'Organisation internationale de normalisation portant sur le langage clair (ISO/DIS 24495-1) lorsqu'il sera accessible. • Long terme (2025) : Étoffer les cours actuels selon les principes de la communication et du langage clairs. • Long terme (2025) : Former le personnel à l'utilisation des fonctions d'accessibilité. • Long terme (2025) : Déployer et utiliser des outils sécurisés en matière d'aide à la rédaction, de langage clair et d'évaluation de la lisibilité.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Le BVG a examiné la politique d'approvisionnement, y compris la Directive sur la gestion de l'approvisionnement du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, pour comprendre ses obligations en matière d'approvisionnement accessible et a pris des mesures pour modifier sa stratégie afin d'assurer sa préparation et sa conformité. Il a également étudié l'expérience de ses partenaires fédéraux, en particulier Services publics et Approvisionnement Canada et Services partagés Canada, ce qui l'a aidé à recenser les mesures de soutien à l'accessibilité qui sont offertes et utilisées au sein de la fonction publique. Lorsque certains de ses prestataires de services lui ont signalé des obstacles à l'accessibilité dans son modèle de contrat, le BVG a créé des formats substituts pour éliminer ces obstacles, notamment en supprimant les tableaux intégrés, et rendre son modèle plus convivial pour les personnes ayant une déficience visuelle.

Le BVG a consulté Services publics et Approvisionnement Canada et Services partagés Canada au sujet des orientations et des outils d'approvisionnement établis pour aider les organisations à acquérir des articles et des technologies d'assistance. Au sein du BVG, le Service de l'approvisionnement participe également aux discussions interfonctionnelles sur le thème de l'accessibilité depuis 2020.

De plus, le BVG a recensé les obstacles ci-après à l'acquisition de biens, de services et d'installations dans son plan d'accessibilité et déterminé les mesures à prendre pour les éliminer :

- Dans le cadre de la modernisation du système financier, le BVG adopte les nouveaux modèles de contrats et d'approvisionnement de Services publics et Approvisionnement Canada pour tous les contrats passés dans le cadre d'un nouveau système. À l'heure actuelle, la plupart des modèles de Services publics et Approvisionnement Canada que nous utilisons ne sont pas dans un format accessible.
- Les responsables de budget manquent de connaissances sur les exigences en matière d'accessibilité et éprouvent des difficultés à remplir le formulaire de justification de l'accessibilité, qui est obligatoire pour toutes les demandes de contrat.
- Les responsables fonctionnelles et responsables fonctionnels et les agentes et agents de négociation des contrats ne connaissent pas suffisamment les outils d'accessibilité disponibles ainsi que les instruments internes du BVG et les instruments externes (Services publics et Approvisionnement Canada).
- Tous les membres du personnel du BVG ne reçoivent pas de formation obligatoire pour les aider à améliorer leur connaissance de l'accessibilité sur le lieu de travail (formation de l'École de la fonction publique du Canada).
- Il n'y a pas d'accès à la liste complète et précise des principaux articles ou services d'assistance régulièrement requis par le Bureau.

Pour surmonter ces obstacles, le Bureau prévoit prendre les mesures suivantes :

- Sur demande, fournir les documents relatifs aux contrats et à l'approvisionnement dans un format accessible. Collaborer avec le service interne du BVG et avec Services publics et Approvisionnement Canada pour éliminer les obstacles dans les modèles de contrats et d'approvisionnement du Ministère.
- Fournir des conseils et des ressources aux responsables de budget qui remplissent le formulaire de justification de l'accessibilité. Mettre en commun les pratiques exemplaires et désigner au sein de l'équipe une championne ou un champion de l'accessibilité de la passation de contrats.
- Assurer la collaboration entre le service des Approvisionnements du BVG et les Technologies de l'information et des communications (TIC) pour confirmer que les exigences en matière d'accessibilité incorporées dans l'énoncé des travaux du dossier d'approvisionnement ont été approuvées par les TIC, les responsables fonctionnelles et responsables fonctionnels et les agentes et agents de négociation des contrats. Consulter les TIC, le centre de ressources de Services publics et Approvisionnement Canada ou les deux lors de l'acquisition d'articles et de technologies d'assistance.

Acquisition de biens, de services et d'installations



Objectif : Faire en sorte que les responsables fonctionnelles et 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.

 Objectifs	 Mesures et activités
<p>Mettre à jour les procédures et les outils d'approvisionnement internes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Court terme (2023) : 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. • En cours : Poursuivre l'intégration de l'accessibilité et des formats accessibles dans les documents d'approvisionnement (comme les modèles de contrat et de demande de soumissions) dans le but de garantir l'égalité d'accès des soumissionnaires et des fournisseurs.
<p>Élaborer une boîte à outils d'approvisionnement accessible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Long terme (2025) : Fournir aux responsables fonctionnelles et aux responsables fonctionnels et aux autorités contractantes des conseils pour les aider à rédiger les exigences en matière d'accessibilité, à l'instar du Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible de Services publics et Approvisionnement Canada. • Long terme (2025) : Collaborer avec les Ressources humaines pour promouvoir la formation sur l'accessibilité auprès des responsables de budget. • Long terme (2025) : Déterminer les principaux articles ou services d'assistance achetés régulièrement et établir une stratégie d'approvisionnement efficace pour ces articles. • En cours : Consulter 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.

Conception et prestation de programmes et de services

Le Bureau du vérificateur général sert le Canada par un leadership et des partenariats dans le cadre d'audits qui soutiennent la confiance dans les institutions publiques et l'excellence continue de la fonction publique. Le plan d'accessibilité du BVG comprend des mesures portant sur l'examen d'outils, de services et de politiques qui appuient cette mission. Un obstacle possible qui est ressorti du sondage sur l'accessibilité de novembre 2022 est lié à l'accessibilité des rapports d'audit, notamment à leur conception et à leur mode de publication.

Pour réduire l'obstacle relevé, les Communications collaboreront avec l'équipe d'audit de performance pour faire progresser les initiatives de langage clair.

Conception et prestation de programmes et de services



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

 Objectifs	 Mesures et activités
Veiller à ce que les services du BVG répondent aux divers besoins de ses utilisateurs.	<ul style="list-style-type: none">• Court terme (2023) : Intégrer 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.• En cours : Fournir une expertise en matière de genre, d'équité, de diversité et d'inclusion aux équipes d'audit à tous les stades de leurs missions.• En cours : Élaborer et soutenir des initiatives de transformation visant à utiliser un langage clair pour clarifier des sujets complexes à l'intention des utilisatrices ou utilisateurs des produits du BVG, en particulier pour les rapports d'audit.

Transports

Le secteur prioritaire des transports porte sur les déplacements entre les provinces ou à l'extérieur du Canada par avion, train, autobus, voiture ou bateau. Le BVG s'engage à offrir les meilleures conditions de transport accessible au personnel et aux parties prenantes.

Lors des consultations menées en septembre 2024 auprès des personnes en situation de handicap et de leurs alliées et alliés, aucun obstacle propre aux transports n'a été recensé. Les obstacles potentiels en matière de transports demeurent un sujet de préoccupation, et nous cherchons régulièrement à obtenir des commentaires à ce sujet.

Transports



Objectif : Veiller à ce que les membres du personnel et les parties prenantes du BVG aient accès à des moyens de transport accessibles et inclusifs, leur permettant d'accomplir leur travail tant au bureau que lors de leurs déplacements pour le compte de l'organisation.

 Objectifs	 Mesures et activités
Préparer de nouveaux outils et modèles ou modifier ceux qui existent déjà pour permettre aux membres du personnel et aux entrepreneurs de définir les besoins en matière de transports accessibles et d'autres besoins liés à l'accessibilité.	<ul style="list-style-type: none"> • Moyen terme (2024) : Mettre à jour les modèles internes afin d'y intégrer un moyen pour les individus de définir leurs besoins en matière de transport accessible et d'autres besoins liés à l'accessibilité. • En cours : Modifier les contrats pour y insérer 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 nos bureaux.
Concevoir une séance de sensibilisation à l'accessibilité des transports.	<ul style="list-style-type: none"> • Moyen terme (2024) : Offrir une séance de consultation et d'information conjointe à tous les membres du personnel afin de communiquer les outils et les ressources à la disposition des personnes en situation de handicap qui se déplacent pour le compte du gouvernement du Canada.
Offrir des ressources sur les transports accessibles.	<ul style="list-style-type: none"> • En cours : Mettre à jour l'INTRANet pour y ajouter des directives relatives aux communications sur les transports accessibles et à l'obtention de ces derniers, ainsi que des ressources à ce sujet.

Consultations

Au cours de la dernière année, nous avons consulté notre personnel au moyen de sondages et d'assemblées générales dans le but de définir une vision commune de notre avenir. Nous cherchions ainsi à comprendre leur point de vue à de nombreux égards, notamment en ce qui concerne le récent conflit de travail, la transition vers un milieu de travail hybride et la transformation et la revitalisation de notre organisation. L'information tirée de ces consultations a permis de comprendre leurs préoccupations, ce qui fonctionne selon eux et les changements à apporter au sein du BVG. Cette information a constitué une toile de fond importante pour l'élaboration du présent plan.

À la fin de 2022, tous les membres du personnel du BVG ont été invités à remplir un sondage anonyme sur l'accessibilité dans notre milieu de travail. Le questionnaire avait pour but d'obtenir une idée générale du niveau de connaissance à l'égard des situations de handicap et de l'accessibilité au BVG. Nous souhaitions aussi comprendre les obstacles auxquels les membres du personnel sont confrontés. Le taux de participation au sondage a été de 64 % (ce qui représente plus de 500 employés et employées), ce qui démontre un niveau d'intérêt et d'engagement très élevé. Plus de 11 % des personnes qui ont répondu ont déclaré vivre avec une forme ou une autre de handicap,

les plus communes étant un problème de santé chronique, des douleurs chroniques ou un problème de santé mentale. Parmi ces personnes, 47 % ont signalé avoir rencontré des obstacles dans le cadre de leur travail quotidien.

Cette consultation initiale était un premier pas. Nous savons que nous avons du travail à faire. Nous reconnaissons que l'expérience et la perspective des personnes en situation de handicap ne peuvent pas être pleinement exprimées dans le cadre d'un seul sondage. Le BVG doit recevoir les conseils, les commentaires et la rétroaction des personnes en situation de handicap sur toutes les questions liées à l'accessibilité. Nous avons déjà commencé à planifier d'autres consultations auprès des membres du personnel en situation de handicap, des alliées et alliés de l'accessibilité et d'autres personnes qui ont un point de vue à faire valoir sur la façon dont le BVG peut améliorer l'accessibilité. Les commentaires que nous recevrons orienteront la mise en œuvre de ce Plan et éclaireront nos rapports d'étape annuels.

Parallèlement au sondage, les membres du personnel ont été invités à signaler s'ils souhaitaient faire partie d'un groupe de consultation du personnel sur l'accessibilité. Ce groupe se réunira pour la première fois en janvier 2023. Les échanges porteront sur leur contribution à la mise en œuvre du plan, leur opinion quant à la façon d'élargir les efforts de consultation et les approches visant à promouvoir l'accessibilité et la sensibilisation aux situations de handicap dans notre lieu de travail.

Nous avons également demandé l'avis de divers partenaires internes sur les premières versions du sondage et du plan. Parmi ces partenaires, il y avait la présidente du Comité sur la diversité et l'inclusion ainsi que l'ombuds, dont le rapport annuel, *Composer avec le changement*, a fourni des indications utiles. Nous avons également fait appel à une personne experte et militante en accessibilité qui a une expérience vécue de handicap. Cette personne était chargée d'analyser les lacunes et de fournir des conseils au cours des dernières étapes de l'élaboration du plan.

Afin de comprendre le contexte plus vaste au sein du gouvernement du Canada, nous nous sommes penchés sur les constatations liées aux situations de handicap découlant du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020. Nous avons consulté les directives, les outils d'évaluation, les carrefours de données centralisés et les communautés de pratique qui ont vu le jour au gouvernement après l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et des règlements connexes. Nous avons également cherché à obtenir des renseignements sur l'accessibilité auprès de ministères clés, comme Services publics et Approvisionnement Canada, Statistique Canada et Emploi et Développement social Canada, d'organismes centraux, comme le Bureau du Conseil privé et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, ainsi que d'autres organisations, comme Normes d'accessibilité Canada et le Bureau du commissaire à l'accessibilité. Cette recherche nous a permis de nous tenir à jour sur les politiques pangouvernementales, ce qui nous a aidés à garder le Plan sur la bonne voie, à adopter les approches établies en matière d'accessibilité et à respecter les exigences législatives.

Dans le cadre de l'élaboration de la version révisée 2024 du Plan d'accessibilité 2022-2025 du BVG, nous avons organisé des consultations avec des personnes en situation de handicap en septembre 2024. Ces consultations nous ont permis de confirmer que les mesures prises et les activités menées pour le domaine prioritaire des transports correspondaient aux besoins des utilisatrices et des utilisateurs. D'autres consultations auprès des personnes en situation de handicap et de leurs alliées et alliés ont également eu lieu à l'automne pour les domaines prioritaires de l'environnement bâti et des technologies de l'information et des communications.

Budget et affectation des ressources

Le BVG priorisera ses ressources de façon à établir une capacité opérationnelle visant les initiatives d'accessibilité dans l'ensemble de l'organisation et dans ses interactions avec ses partenaires (la population canadienne, les parlementaires et ses homologues internationaux) et le grand public. Nous ferons aussi appel à des spécialistes et à des personnes qui défendent l'accessibilité ayant vécu une situation de handicap afin d'obtenir des conseils et des avis alors que nous renforçons nos capacités, que nous apportons des améliorations au Plan et que nous préparons nos rapports d'étape.

Nous créerons et doterons un poste de coordonnatrice ou de coordonnateur de l'accessibilité à temps plein pour faciliter la coordination horizontale continue des efforts en matière d'accessibilité dans l'ensemble du BVG. Cette personne représentera aussi le BVG au sein des communautés de pratique, des réseaux et des comités intergouvernementaux sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Formation

À l'appui de la mise en œuvre du présent Plan et de l'accessibilité dans son ensemble au BVG, le personnel sera encouragé à profiter des possibilités de formation et de perfectionnement existantes et nouvelles. Cela nous aidera à accroître notre capacité et notre expertise internes en matière d'accessibilité.

Actuellement, le personnel du BVG a accès à un grand nombre de cours et d'événements sur des sujets tels que l'accessibilité, l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et les préjugés inconscients, par l'intermédiaire de l'École de la fonction publique du Canada, du Milieu de travail GC et d'un large éventail de sites dans GCcollab et GCconnex. Le BVG continuera d'organiser des cafés-causeries sur la diversité, l'inclusion et l'accessibilité. Au cours de ces activités, des conférencières et conférenciers invités feront part de leur expérience. De tels événements favorisent une prise de conscience et une discussion ouverte permanente sur les obstacles auxquels le personnel doit faire face.

Le BVG fera la promotion de l'apprentissage et du perfectionnement pour soutenir le personnel dans son travail de mise en œuvre du présent plan. Il s'agira notamment d'une formation obligatoire pour les autorités contractantes sur l'intégration de l'accessibilité dès les premières étapes de la passation de marchés, d'une formation sur la planification, les essais, le développement et la conception en matière d'accessibilité pour les spécialistes en technologies de l'information et des communications, et d'une formation pour l'ensemble du personnel sur l'accessibilité des documents, l'utilisation d'un langage clair et les communications accessibles.

Glossaire

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

Handicap : Selon la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), 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.

ISO/DIS 24495-1 : Un guide international de l'Organisation internationale de normalisation qui est en cours d'élaboration et qui établira des lignes directrices et des principes directeurs pour l'élaboration de documents en langage clair destinés au grand public.

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.

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.

Obstacle : Selon la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), tout élément qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes vivant avec une déficience, notamment physique, 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.

Responsable fonctionnelle ou 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 attendus et les avantages opérationnels prévus d'un approvisionnement dès le début;
- obtenir ces résultats et ces avantages opérationnels à la suite de la mise en œuvre du projet.

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 et des sons parlés. 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.

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