



Plan sur l'accessibilité 2023-2025 du Bureau du Conseil privé



Also available in English under the title : Accessibility plan (Canada. Privy Council Office)

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission du Bureau du Conseil privé.

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez communiquer avec :

Bureau du Conseil privé
85, rue Sparks
Ottawa ON Canada K1A 0A3
info@pco-bcp.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2022.

No de cat. CP1-34F-PDF (fichier PDF français)
ISSN 2817-0814



Plan sur l'accessibilité

Table des matières

Renseignements généraux	3
Contexte	3
À propos du Bureau du Conseil privé	4
Déclaration par rapport à l'accessibilité	4
Principes directeurs	4
Coordonnées et processus de rétroaction	5
Format substitut	5
Vue d'ensemble du plan sur l'accessibilité du Ministère	5
Domaines prioritaires inclus dans le plan sur l'accessibilité	6
Domaines énumérés à l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)	7
L'emploi	7
L'environnement bâti	9
Les technologies de l'information et des communications	12
Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications	15
L'acquisition de biens et de services	18
La conception et la prestation de programmes et de services	19
Le transport	19
Consultations	19
Glossaire	22

Renseignements généraux

Contexte

Le Bureau du Conseil privé (BCP ou le Ministère) a élaboré un plan complet sur l'accessibilité. Ce plan s'inscrit dans l'engagement continu du BCP à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et à se conformer à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA).

La LCA est la loi adoptée par le gouvernement du Canada pour créer un pays sans obstacle d'ici 2040. La LCA oblige les entités réglementées à identifier les obstacles dans les sept domaines prioritaires suivants et à prendre des mesures pour les éliminer :

- 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.

La LCA oblige toutes les entités réglementées, y compris les ministères tels que le BCP, à effectuer les activités suivantes :

- développer et publier un plan sur l'accessibilité;
- mettre en œuvre un processus pour recevoir les commentaires sur l'accessibilité et le plan s'y rapportant et pour y répondre rapidement;
- publier des rapports d'activité annuels afin de communiquer les progrès accomplis par rapport au plan.

La LCA suit le principe clé « **Rien sans nous** », selon lequel les personnes handicapées doivent être consultées lorsque des lois, des politiques et des programmes qui ont une incidence sur elles sont créés. Le BCP reconnaît qu'il est important de consulter les personnes handicapées dans le cadre de l'élaboration de son plan sur l'accessibilité et de l'évaluation continue de son efficacité.

À propos du Bureau du Conseil privé

Le BCP appuie le Canada et les Canadiens en offrant des conseils et du soutien au premier ministre, aux ministres et au Cabinet. Dirigé par la greffière du Conseil privé, le Ministère aide le gouvernement à réaliser sa vision, ses objectifs et ses décisions avec rapidité et efficacité.

La raison d'être du BCP est de :

- soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des programmes stratégique et législatif du gouvernement du Canada;
- coordonner la prise de mesures en réaction aux problèmes auxquels doivent faire face le gouvernement et le pays;
- soutenir le bon fonctionnement du Cabinet.

Déclaration par rapport à l'accessibilité

Au BCP, nous croyons que chaque personne doit être traitée avec respect et dignité. C'est pourquoi le plan sur l'accessibilité est si important. Notre plan témoigne de l'engagement du Ministère à créer une expérience sans obstacle pour les personnes handicapées en prenant des mesures réfléchies par rapport aux domaines d'accessibilité applicables du BCP. Il garantit que le Ministère demeure conforme à la LCA, mais surtout, il favorise une culture d'accessibilité et d'inclusion pour les personnes handicapées.

Principes directeurs

Nous avons établi les principes directeurs suivants pour nous aider à concrétiser notre vision :

- **Favoriser une culture d'inclusion** où les personnes handicapées se sentent acceptées, en sécurité et à l'aise d'être elles-mêmes au quotidien;
- **Créer une expérience sans obstacle** pour l'ensemble des employés et des parties prenantes ayant un handicap;
- **Améliorer continuellement** notre plan et nos initiatives en écoutant les personnes handicapées, en discutant avec elles et en répondant à leurs commentaires;
- S'efforcer de **combler l'écart de représentation des personnes handicapées**.

Coordonnées et processus de rétroaction

Le BCP a défini un *processus de rétroaction* concernant l'accessibilité et le plan sur l'accessibilité. Vous pouvez nous transmettre vos commentaires en contactant la directrice de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité :

- *Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité*
- par courriel : accessible@pco-bcp.gc.ca;
- par téléphone : 613-957-5153
- par courrier : 85, rue Sparks Bureau 304, Ottawa, Ontario, K1A 0A3.

Vous pouvez joindre vos coordonnées à vos commentaires ou rester anonyme. Le BCP ne pourra accuser réception de vos commentaires et y répondre que si vous fournissez vos coordonnées.

Format substitut

Vous pouvez demander une autre version de notre processus de rétroaction, du plan sur l'accessibilité ou des rapports d'étape par courriel à l'adresse accessible@pco-bcp.gc.ca ou par téléphone au 613-957-5153.

Formats disponibles :

- impression;
- impression en gros caractères (police plus grande et plus claire);
- braille (système de points en relief que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent lire avec leurs doigts);
- format audio (enregistrement de quelqu'un lisant le texte à voix haute);
- formats électroniques compatibles avec la technologie adaptée.

Vue d'ensemble du plan sur l'accessibilité du Ministère

Le plan sur l'accessibilité du BCP représente les engagements pris par le Ministère pour éliminer les principaux obstacles connus à l'accessibilité au sein de notre organisation. Le BCP a déterminé ces obstacles en consultant les dirigeants et les employés du Ministère. Dans le cadre de cette consultation, des commentaires ont été recueillis directement auprès des employés ayant un handicap des façons suivantes :

- consultations auprès du Groupe de réflexion sur les personnes handicapées;
- sondage sur l'accessibilité au sein du Ministère permettant aux répondants de partager leurs expériences et de signaler les obstacles à l'accessibilité.

Pour en savoir plus sur les consultations effectuées, allez à la [section Consultations](#) du présent document.

Le Ministère a déterminé les obstacles dans sept domaines prioritaires. Ces obstacles représentent des enjeux systémiques et témoignent de l'expérience personnelle des employés. Le BCP s'est inspiré des obstacles signalés par ses employés pour élaborer ses engagements, qui incluent :

- Mettre en œuvre des stratégies afin d'assurer le recrutement, l'intégration, le maintien en poste et le perfectionnement de personnes handicapées;
- Améliorer les mesures d'adaptation existantes afin d'offrir une meilleure expérience aux personnes handicapées;
- Évaluer et adapter les bureaux du Ministère en tenant compte des principes universels d'accessibilité et des normes de l'Association canadienne de normalisation (CSA);
- Évaluer l'ensemble de l'environnement de gestion de l'information (GI) et des technologies de l'information (TI) afin d'offrir une expérience sans obstacle;
- Améliorer l'accessibilité des communications et des interactions entre toutes les parties prenantes du Ministère;
- Favoriser le dialogue et l'éducation au sujet de l'inclusion des personnes handicapées.

Le Ministère vise à instaurer une culture d'amélioration continue. Tout en assurant un suivi de la mise en œuvre du plan, nous continuerons de recueillir les commentaires des personnes handicapées afin de vérifier si celui-ci procure les effets et les résultats souhaités.

Domaines prioritaires inclus dans le plan sur l'accessibilité

Notre plan repose sur cinq domaines prioritaires que nous croyons essentiels à la réalisation de notre vision et à la création d'un environnement sans obstacle pour nos employés et nos parties prenantes :

- 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.

Étant donné la nature du mandat et des activités du BCP, les domaines prioritaires liés au réseau fédéral de transport ainsi qu'à la conception et à la prestation de programmes et de services destinés au public recommandés par la LCA ne sont pas applicables.

Domaines énumérés à l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)

L'emploi

Où se situe le BCP actuellement?

Le BCP s'engage à offrir aux personnes handicapées des chances égales de participer à tous les aspects du travail. Nous assurons un suivi continu des données d'auto-identification des employés afin d'évaluer l'efficacité du Ministère en matière de recrutement, de maintien en poste et de promotion de personnes handicapées.

Nous avons observé une augmentation constante du nombre d'employés qui s'identifient comme ayant un handicap. Un écart de représentation existe actuellement par rapport à la disponibilité au sein de la population active (DPA). En date de septembre 2022, le Ministère affichait une représentation de 5,2 % de personnes handicapées par rapport à la DPA de 8,8 %. (Sources : *Recensement de 2016* et *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017*) Cet écart varie selon le secteur opérationnel et le niveau au sein du Ministère. Le BCP continue de prendre des mesures pour favoriser une culture inclusive et encourager ses employés à s'identifier comme personne ayant un handicap.

Nous avons pris des mesures pour accroître le recrutement, l'intégration, le maintien en poste, la promotion et l'inclusion de personnes handicapées au sein de notre organisation, notamment :

- **Partenariat avec LiveWorkPlay pour l'exécution d'un plan de recrutement au cours des quatre dernières années.** Cette collaboration nous a permis d'aider des personnes ayant un handicap intellectuel à acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour avoir accès à des possibilités d'emploi.
- **Élaboration d'un guide visant à soutenir le recrutement de personnes appartenant à des groupes méritant l'équité.** Grâce à ce guide et à notre stratégie EDI, le Ministère pourra diversifier davantage ses canaux de recrutement et embaucher plus de personnes handicapées.
- **Création du Groupe de réflexion sur les personnes handicapées, dont le mandat est de déterminer les obstacles et de recommander des solutions**

pour améliorer l'inclusion. Ce groupe jouera un rôle important puisqu'il offrira une rétroaction sur les initiatives d'accessibilité du Ministère et favorisera un plus grand dialogue sur l'inclusion des personnes handicapées.

- **Continuer d'offrir un processus défini lié aux mesures d'adaptation pour répondre aux besoins des employés.**

Ce que nous avons entendu

Les employés nous ont dit que des mesures d'adaptation efficaces et rapides étaient essentielles pour aider certaines personnes handicapées à assumer leurs fonctions. Ils ont aussi souligné l'importance d'avoir un processus défini, centralisé, transparent et efficace, étayé par des communications et des consultations transparentes.

Certains ont aussi mentionné l'importance de l'éducation et de la sensibilisation aux enjeux d'accessibilité pour créer une culture d'inclusion des personnes handicapées. Employés et dirigeants ont exprimé une volonté commune d'améliorer le dialogue et l'apprentissage concernant l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées. Le BCP reconnaît que l'engagement à l'égard de l'apprentissage est essentiel pour réussir à éliminer les obstacles existants.

Prochaines étapes

Tourné vers l'avenir, le BCP s'engage à :

- favoriser un dialogue actif au sujet de l'accessibilité et soutenir l'apprentissage sur l'inclusion des personnes handicapées;
- travailler en étroite collaboration avec le Groupe de réflexion sur les personnes handicapées afin de mettre en œuvre les engagements énoncés dans son plan;
- améliorer le recrutement, l'intégration, le maintien en poste et le perfectionnement des personnes handicapées par le biais d'initiatives spécifiques;
- offrir des mesures d'adaptation pour créer une expérience sans obstacle.

Principaux engagements en matière d'emploi

2023

- Continuer de soutenir le Groupe de réflexion sur les personnes handicapées afin qu'il détermine les obstacles à l'accessibilité et les solutions disponibles, de mieux faire connaître les enjeux d'inclusion des personnes handicapées et de mettre en œuvre des initiatives pour favoriser un milieu de travail plus inclusif.

- Améliorer les processus existants liés aux mesures d'adaptation en créant un processus centralisé et simplifié reposant sur des pratiques exemplaires.
- Créer un fonds centralisé couvrant les coûts liés aux demandes de mesures d'adaptation des employés.
- Mettre en place des mécanismes pour communiquer l'engagement du BCP à l'égard de l'accessibilité et des mesures d'adaptation tout au long du processus de recrutement. Ces mécanismes comprennent la mise à jour des modèles d'offre d'emploi, des modèles de communication, des invitations aux réunions, etc.
- Continuer de recueillir et de mesurer régulièrement les données d'auto-identification des employés afin d'évaluer l'efficacité des stratégies et des initiatives.

2024

- Réaliser une évaluation des besoins d'apprentissage sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées afin de déterminer ces besoins et d'explorer les formations disponibles.
- Concevoir et mettre en œuvre des stratégies en matière de talents pour l'embauche, le perfectionnement et le maintien en poste d'un plus grand nombre de personnes handicapées.
- Continuer de diversifier notre réserve de talents en prenant appui sur nos partenariats existants avec des organismes externes qui se consacrent à l'embauche de personnes handicapées.
- Évaluer si le processus d'intégration tient compte de tous les handicaps (p. ex., vérifier si le processus et les ressources d'intégration sont inclusifs pour les employés qui sont neuroatypiques ou qui ont un autre handicap invisible).

2025

- En tenant compte des résultats de l'évaluation des besoins d'apprentissage, offrir des formations sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées à l'ensemble des employés, des gestionnaires et des dirigeants.

L'environnement bâti

Où se situe le BCP actuellement?

Le BCP a entrepris une démarche pour améliorer l'accessibilité universelle de tous ses bureaux. Parallèlement à ces efforts, nous cherchons à trouver un équilibre entre nos engagements en matière de patrimoine, de pérennité et de sécurité. Le BCP a

pris des mesures au cours des deux dernières années pour rehausser l'accessibilité de ses lieux de travail, incluant la mise à disposition des éléments suivants :

- chaises ergonomiques;
- bureaux permettant de travailler assis ou debout;
- éléments favorisant l'accessibilité dans les nouveaux projets d'aménagement, lorsque cela est possible.

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et le BCP sont en train de réaliser des audits de l'accessibilité universelle (AU) dans les bureaux du Ministère. Ils ont pour objectif d'évaluer la conformité des bureaux avec les pratiques exemplaires d'AU et les normes d'accessibilité de l'Association canadienne de normalisation (CSA). Même si ces audits ne sont pas terminés, les recommandations d'amélioration préliminaires suivantes ont été faites :

- l'éclairage;
- les escaliers et rampes d'intérêt patrimonial;
- l'accès à l'entrée principale;
- la capacité à s'orienter;
- la signalisation.

Concernant les options d'amélioration de l'accessibilité à l'intérieur d'espaces sécurisés qui contreviennent aux exigences en matière de sécurité, le BCP veillera à trouver un équilibre entre accessibilité et sécurité. Le BCP continuera de travailler en étroite collaboration avec SPAC afin de réaliser les audits, d'assurer le suivi de la conformité avec les normes d'AU et de soutenir les améliorations nécessaires.

Ce que nous avons entendu

Les employés ont formulé des commentaires positifs sur certains éléments des lieux de travail, tels que :

- les chaises ergonomiques;
- les portes accessibles;
- les instructions claires pour utiliser les systèmes de vidéo dans les salles de conférence.

Bien que certains employés du Ministère qui s'identifient comme ayant un handicap ont dit ne pas avoir de difficulté à accéder aux bureaux du BCP ou à y circuler, ils ont signalé d'autres problèmes. Ces obstacles comprennent :

- l'accès à un stationnement public accessible;
- l'accès à certaines toilettes et leurs éléments;
- l'accès restreint à cause de portes sans bouton électronique;
- l'accès aux édifices (entrée par carte magnétique et code);
- la signalisation et la capacité à s'orienter (entrées, espaces de travail et ascenseurs).

Certains employés ont aussi suggéré des améliorations à l'environnement bâti afin qu'il soit plus accessible pour les employés neuro-atypiques. Ces suggestions comprennent par exemple l'aménagement d'espaces de travail adaptés aux besoins sensoriels et de zones désignées offrant un éclairage adapté et des distractions limitées.

Prochaines étapes

Le BCP :

- continuera de collaborer avec SPAC pour évaluer l'accessibilité des bureaux du Ministère;
- intégrera les pratiques exemplaires d'AU et les normes de la CSA afin de créer un environnement accessible et inclusif pour tous les employés;
- assurera un suivi des obstacles à l'accessibilité des bureaux et des espaces de travail et les éliminera;
- vérifiera si les plans d'évacuation existants prévoient des mesures de soutien pour les personnes handicapées;
- offrira des espaces de travail adaptés aux besoins sensoriels de certains employés en apportant les correctifs nécessaires dans le cadre des processus liés aux mesures d'adaptation du Ministère.

Principaux engagements pour l'environnement bâti

2023

- Passer en revue l'aspect accessibilité des plans d'urgence et d'évacuation et intégrer à ces derniers des mesures de soutien pour les employés ou les visiteurs ayant un handicap. Évaluer l'expérience des personnes handicapées durant les exercices d'évacuation.

- Améliorer le processus d'inspection de l'environnement bâti sur le plan de la santé et de la sécurité au travail (SST) en y incluant une liste d'éléments permettant de faire le suivi de l'accessibilité de tous les bureaux du Ministère.
- Améliorer les processus liés aux mesures d'adaptation existants en créant un processus centralisé et simplifié reposant sur des pratiques exemplaires.
- Créer un fonds centralisé couvrant les coûts liés aux demandes de mesures d'adaptation des employés.
- Repérer et communiquer les espaces de stationnement accessibles qui se trouvent à proximité. Repérer et communiquer les lieux d'embarquement et de débarquement accessibles à chaque bureau du BCP.

2024

- En partenariat avec SPAC, continuer d'évaluer l'accessibilité de tous les bureaux du Ministère par rapport aux pratiques exemplaires d'accessibilité universelle et aux normes d'accessibilité de CSA. Élaborer des plans d'amélioration en fonction des besoins.

Les technologies de l'information et des communications

Où se situe le BCP actuellement?

Contenu Web

- Le site Web public du Ministère intégré au site du gouvernement du Canada, y compris tout le nouveau contenu qui y est publié, est conforme à la Norme sur l'accessibilité des sites Web du Conseil du Trésor.
- Le BCP publie le contenu en format HTML et offre aussi sur demande d'autres formats. Les autres formats comprennent les copies papier et les versions audio.

Médias sociaux

- Le BCP continue de rendre la présence du Ministère dans les médias sociaux plus accessible et inclusive. Les équivalents textuels pour certaines photos et l'utilisation de langage inclusif dans les communications en sont des exemples.
- Le BCP a repéré une occasion d'améliorer l'accessibilité en adoptant une pratique standard consistant à inclure des équivalents textuels pour toutes les photos et un langage simple dans toutes ses communications.

Autres technologies de l'information et des communications

- Le Ministère utilise au besoin des outils pour rendre plus accessibles ses actifs et son contenu numériques.
- Le BCP n'a pas encore de processus officiel pour garantir l'accessibilité de l'ensemble de son contenu numérique existant et nouveau.
- Le BCP a la possibilité d'élaborer une stratégie exhaustive d'accessibilité pour ses technologies de l'information et des communications, grâce à laquelle ces dernières seront conformes en tout temps aux normes d'accessibilité numérique.
- Le BCP a aussi la possibilité d'intégrer l'accessibilité numérique à l'acquisition et au développement de tous ses futurs actifs numériques.

Mesures d'adaptation dans les TI

- Le BCP utilise un processus lié aux mesures d'adaptation dans les TI qui aide tous ses employés à accéder aux technologies de l'information et des communications pour s'acquitter de leurs tâches en fonction de leurs besoins individuels.
- Le BCP a la possibilité de mieux communiquer et de simplifier le processus d'amélioration de l'expérience des employés handicapés et d'offrir rapidement des mesures d'adaptation.

Ce que nous avons entendu

Le processus lié aux mesures d'adaptation dans les TI du BCP aide les employés à accéder aux technologies d'assistance dont ils ont besoin pour s'acquitter adéquatement de leurs tâches. Certains employés handicapés ont eu des expériences positives dans les domaines suivants :

- interaction avec le bureau de service;
- services fournis;
- efficacité des technologies d'assistance reçues.

Certains employés handicapés affirment que les aspects suivants pourraient être améliorés :

- rapidité de la mise en œuvre des mesures d'adaptation dans les TI;
- fluidité du processus;
- transparence des communications;

- participation des employés à la sélection des spécifications;
- formation des employés des TI concernant la mise en œuvre de mesures d'adaptation technologiques spécialisées.

Prochaines étapes

Le BCP s'engage à :

- élaborer une stratégie officielle d'accessibilité numérique afin de favoriser l'atteinte des objectifs d'accessibilité numérique à long terme du Ministère;
- améliorer les processus liés aux mesures d'adaptation dans les TI afin d'offrir une expérience sans obstacle.

Principaux engagements en matière de technologies de l'information et des communications

2022 (en cours)

- Continuer d'assurer la conformité du site Web public et des applications Web du BCP intégrés au site du gouvernement du Canada avec les Règles pour l'accessibilité des sites Web (WCAG) 2.0 de niveau AA.

2023

- Améliorer les processus existants liés aux mesures d'adaptation en créant un processus centralisé et simplifié reposant sur des pratiques exemplaires.
- Créer un fonds centralisé couvrant les coûts liés aux demandes de mesures d'adaptation des employés.
- Produire un catalogue complet de technologies d'assistance approuvées afin de simplifier et d'accélérer le processus lié aux mesures d'adaptation dans les TI. Inclure un processus de confirmation des spécifications technologiques par les employés demandeurs.
- Offrir aux employés de première ligne des TI une formation sur le soutien à offrir aux personnes handicapées en matière d'accès aux technologies d'assistance et de configuration.
- Mettre en œuvre le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Ce passeport permet de lever les obstacles que rencontrent les employés et les candidats en situation de handicap de la fonction publique fédérale afin qu'ils obtiennent les outils, le soutien et les mesures d'adaptation nécessaires pour donner le meilleur d'eux-mêmes et réussir au travail.

- Évaluer la conformité des sites et des applications Web des entités soutenues par le Bureau du Conseil privé avec les WCAG 2.0 de niveau AA.
- Continuer d'assurer que la présence du Ministère dans les médias sociaux est inclusive et accessible au public. Par exemple, toujours inclure des équivalents textuels pour les photos et utiliser un langage simple et inclusif dans les communications. Contribuer à l'établissement d'une norme du gouvernement du Canada pour l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées dans les médias sociaux.
- Créer un plan d'accessibilité à long terme pour la GI et les TI afin de favoriser l'accessibilité de tous les actifs numériques.

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

Où se situe le BCP actuellement?

Le Ministère offre au public ou à ses employés, sur demande, d'autres formats de communication, notamment des versions en langage simple, des copies imprimées et des versions audio.

Le BCP s'applique à fournir les services suivants lors des activités du Ministère :

- interprétation;
- traduction;
- transcription;
- documents distribués d'avance.

Le BCP doit continuer de cultiver des relations avec un éventail plus large de fournisseurs d'autres formats de communication afin d'offrir un accès rapide à ces derniers en cas de besoin.

Au sein du Secrétariat des communications et consultations, l'équipe des Services de révision fournit des services de révision et de consultation sur le langage simple dans les deux langues officielles. Le processus de révision comprend :

- révisions incluant le langage inclusif et corrigeant le langage capacitiste;
- recommandations de changements structurels afin de rendre les documents plus accessibles.

Afin de mieux faire connaître les enjeux d'accessibilité et d'inclusion des personnes handicapées, le BCP :

- souligne une fois par année la Semaine nationale de l'accessibilité et la Journée internationale des personnes handicapées;
- organise des activités afin de promouvoir l'inclusion des personnes neuro-atypiques;
- a créé le Groupe de réflexion sur les personnes handicapées pour favoriser un plus grand dialogue sur l'inclusion des personnes handicapées.

Le Ministère a décelé des occasions :

- d'améliorer la communication sur l'accessibilité;
- de sensibiliser davantage les employés et les dirigeants aux obstacles existants;
- de favoriser un plus grand dialogue au sein de l'organisation au sujet de l'inclusion des personnes handicapées.

L'intranet du Ministère comprend une section nommée le Coin de la diversité et de l'inclusion qui offre des ressources et des conseils aux employés. Il y a une possibilité pour le BCP d'offrir davantage de ressources et de conseils sur l'accessibilité, notamment sur les thèmes suivants :

- rédaction en langage simple;
- communication inclusive;
- réunions accessibles.

Ce que nous avons entendu

Nous avons appris que la flexibilité des options offertes pour les réunions, y compris la capacité d'y assister virtuellement, a eu un effet positif sur la création d'un milieu plus inclusif. Cela semble particulièrement le cas des employés ayant des handicaps physiques et visuels et les employés neuro-atypiques. Les employés ont indiqué que le BCP pourrait intégrer cette flexibilité de façon plus uniforme dans l'ensemble de l'organisation.

Selon certains employés, le BCP est perçu comme une entité qui est engagée envers l'équité, la diversité et l'inclusion et qui commence à favoriser un plus grand dialogue sur l'accessibilité. Tous les employés souhaitent qu'il y ait une meilleure communication au sujet de l'engagement du BCP envers l'accessibilité et les ressources offertes pour soutenir l'inclusion des personnes handicapées.

Autres enjeux signalés par certains employés handicapés :

- problèmes liés aux documents et aux modèles inaccessibles;
- possibilité d'améliorer l'accessibilité des communications, des initiatives et des activités du Ministère (p. ex. en fournissant des documents écrits avant les réunions ou en enregistrant les réunions).

Prochaines étapes

Le BCP se concentrera sur l'amélioration de l'accès à l'information, aux ressources et aux directives qui ont trait aux communications accessibles. Ces mesures compléteront celles qui ont déjà été prises pour améliorer l'accessibilité des technologies de l'information et des communications. Tous ces engagements amélioreront l'accessibilité de l'ensemble des communications.

Principaux engagements en matière des communications, autres que les technologies de l'information et des communications

2023

- Concevoir et mettre en œuvre une stratégie de communication sur l'accessibilité afin de favoriser une culture d'accessibilité et d'inclusion des personnes handicapées.
- S'inspirer des initiatives passées et offrir des activités axées sur la sensibilisation à l'inclusion des personnes handicapées.
- Sensibiliser davantage les employés aux normes d'accessibilité et aux ressources pertinentes en créant un carrefour interne dans le Coin de la diversité et de l'inclusion de l'intranet (comprenant le plan sur l'accessibilité, des guides sur l'accessibilité et d'autres ressources).
- Élaborer et mettre en œuvre des normes et des pratiques d'accessibilité claires pour les activités et les réunions de grande envergure (qu'elles se déroulent en personne ou virtuellement). Cela comprend l'établissement de processus pour comprendre les besoins en matière de mesures d'adaptation des participants avant les activités ou les réunions.
- Créer une liste de vérification pour assurer la conformité des activités et des réunions de grande envergure avec les normes d'accessibilité.
- Mettre à jour tous les modèles du BCP selon les normes d'accessibilité.

2024

- Fournir aux employés des lignes directrices sur les techniques de communication accessible et les pratiques inclusives.
- Fournir et promouvoir une trousse d'outils pour la rédaction en langage simple.

L'acquisition de biens et de services

Où se situe le BCP actuellement?

Le BCP achète des biens et des services auprès de fournisseurs selon les besoins en suivant les procédures de SPAC. Au besoin, des appels d'offres préparés au moyen des modèles standards du gouvernement du Canada sont émis sur le site achatsetventes.gc.ca.

Le BCP a décelé des occasions :

- de mieux communiquer l'engagement du Ministère à l'égard de l'accessibilité;
- de sensibiliser davantage les fournisseurs aux processus liés aux mesures d'adaptation du Ministère;
- de parfaire les connaissances de l'équipe de l'approvisionnement sur les meilleures pratiques en matière d'approvisionnement accessible. Ceci inclut les pratiques recommandées pour soutenir les fournisseurs ayant un handicap et communiquer avec ces derniers.

Prochaines étapes

Le BCP :

- fournira aux employés responsables de l'approvisionnement des lignes directrices qui amélioreront leur connaissance des pratiques d'approvisionnement accessible;
- révisera les modèles, les formulaires, les documents et les autres types de communication utilisés durant le processus d'approvisionnement afin d'en assurer l'accessibilité;
- communiquera clairement aux fournisseurs les processus liés aux mesures d'adaptation du Ministère.

Principaux engagements en matière d'approvisionnement

2023

- Mettre en place un mécanisme pour communiquer aux fournisseurs l'engagement du BCP à l'égard de l'accessibilité et l'information sur les processus liés aux mesures d'adaptation.
- Réviser et mettre à jour le processus d'approvisionnement, notamment les documents, les formulaires, les modèles et les autres types de communication afin d'en améliorer l'accessibilité.

2024

- Fournir à l'équipe de l'approvisionnement des lignes directrices sur l'accessibilité, les meilleures pratiques d'approvisionnement accessible et le soutien aux fournisseurs ayant un handicap.

La conception et la prestation de programmes et de services

Ce domaine prioritaire de la LCA concerne l'élimination et la prévention des obstacles qui nuisent à la prestation de services accessibles pour tous.

Le BCP soutient le premier ministre et le Cabinet afin que le gouvernement puisse réaliser sa vision, ses objectifs et ses décisions avec rapidité et efficacité. Le BCP n'est pas un ministère qui offre directement des services aux Canadiens.

Le BCP a pris en considération les options d'accessibilité susceptibles de soutenir le premier ministre et le Cabinet. Il a déterminé que les possibilités d'amélioration sont incluses dans les domaines prioritaires des technologies de l'information et des communications, des communications et de l'acquisition de biens et de services.

Le transport

Ce domaine prioritaire de la LCA concerne l'élimination et la prévention des obstacles au sein du réseau fédéral de transport. Compte tenu de la nature du mandat et des activités du BCP, ce domaine a été exclu du plan sur l'accessibilité.

Consultations

Le principe « Rien sans nous » reconnaît que les personnes handicapées sont des participants à part entière dans toutes les sphères de la vie et qu'elles devraient contribuer à la prise de toutes les décisions concernant :

- les politiques;

- les programmes;
- les pratiques;
- la prestation des services.

Le BCP a consulté des personnes handicapées à chaque étape du processus d'élaboration du plan sur l'accessibilité. Nous avons consulté des personnes handicapées pour :

- déterminer les obstacles;
- élaborer la vision de l'organisation en matière d'accessibilité;
- créer un plan d'action pour chaque domaine prioritaire.

L'approche consultative du BCP comprenait :

- des discussions avec les responsables des domaines prioritaires;
- des consultations auprès du Groupe de réflexion sur les personnes handicapées;
- la réalisation d'un sondage sur l'accessibilité;
- la collaboration avec d'autres ministères fédéraux;
- la consultation d'experts-conseils externes.

Le BCP a adopté une approche accessible en matière de consultation. Il a notamment conçu un sondage accessible et offert aux employés du Ministère plusieurs façons de formuler leurs commentaires.

Consultations auprès du Groupe de réflexion sur les personnes handicapées

En septembre 2022, le BCP a créé un groupe de réflexion composé d'employés ayant des handicaps visibles et invisibles. Il a été formé à la suite d'un appel à tous envoyé par courriel afin de trouver des employés intéressés à s'y joindre. Le Groupe de réflexion sur les personnes handicapées jouera un rôle consultatif auprès de nos principaux partenaires afin de promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans les domaines suivants :

- recrutement;
- intégration;
- emploi et maintien en poste;
- avancement.

Les futures activités du groupe de réflexion seront de :

- fournir aux personnes handicapées de l'information sur les initiatives EDI du BCP;
- appuyer le Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (CCEED).

Le groupe de réflexion comprend actuellement 13 employés et la co-championne des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Il a été consulté au cours de l'automne 2022 concernant l'élaboration du plan sur l'accessibilité du BCP. Des séances ont été organisées pour recueillir l'avis des membres, ce qui a permis de comprendre les obstacles et de déterminer les mesures à prendre pour les éliminer. Le groupe de réflexion continuera d'être consulté régulièrement au sujet de la mise en œuvre du plan.

Sondage sur l'accessibilité auprès des employés

Un sondage anonyme sur l'accessibilité a été réalisé dans l'ensemble de l'organisation afin de recueillir les commentaires des employés du BCP sur les obstacles à l'accessibilité rencontrés dans les 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;

Plus de 250 employés ont répondu au sondage du BCP. Les obstacles mentionnés, ainsi que ceux qui ont été déterminés par le Groupe de réflexion sur les personnes handicapées, ont été examinés ensemble et ont servi de base à l'élaboration des engagements du BCP en matière d'accessibilité.

Utilisation des conseils et des ressources de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et de Services partagés Canada (SPC)

Le BCP a tiré parti de l'expertise et des orientations de SPAC et de SPC concernant certains domaines d'accessibilité. Il a tiré également parti des travaux réalisés par le

passé et des conseils de ces deux ministères concernant l'élaboration du plan sur l'accessibilité.

Consultation d'experts-conseils externes

Le BCP a consulté des experts-conseils en accessibilité de Deloitte Canada. Ces consultations ont permis au BCP d'explorer les pratiques d'accessibilité exemplaires qui existent et de déterminer celles qu'il pourrait intégrer à son plan sur l'accessibilité.

Glossaire

Accessibilité

La mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est facilement accessible ou utilisable par tous.

Auto-identification

L'auto-identification est le terme en usage pour désigner la collecte des renseignements sur l'équité en matière d'emploi fournis volontairement par les employés, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces renseignements sont utilisés pour analyser et surveiller les progrès des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et aux fins de la production de rapports sur la représentativité de l'effectif. (Source : *Renseignements d'autodéclaration de la Commission de la fonction publique du Canada*)

Disponibilité au sein de la population active

Pour l'administration publique centrale, la disponibilité au sein de la population active est la disponibilité estimative des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de la population active. (Source : *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2017 à 2018*)

Employé

Personne employée par le Bureau du Conseil privé.

Handicap

Toute déficience, notamment :

- physique;
- mentale ou sensorielle;
- intellectuelle;
- cognitive;
- trouble d'apprentissage ou de communication;
- 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. (*Source : Loi canadienne sur l'accessibilité*)

Mesure d'adaptation

Tout changement apporté dans l'environnement de travail qui permet à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'accomplir son travail. Les changements peuvent comprendre les suivants :

- aménager le lieu de travail physique;
- adapter l'équipement et les outils;
- permettre des heures de travail flexibles;
- offrir le partage d'emploi;
- déménager l'espace de travail ailleurs dans le lieu de travail;
- permettre de travailler de la maison;
- réaffecter certaines tâches non essentielles ou échanger de telles tâches pour d'autres;
- accorder du temps libre pour les rendez-vous médicaux.

Les mesures d'adaptation (accommodements) peuvent être temporaires, périodiques ou de longue durée, selon la situation de l'employé ou les changements dans le lieu de travail.

Obstacle

Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale à la société des personnes ayant une déficience, notamment :

- une déficience physique;
- une déficience mentale ou sensorielle;
- une déficience intellectuelle;
- une déficience cognitive;
- un trouble d'apprentissage ou de communication;
- une limitation fonctionnelle.

Les obstacles peuvent être de nature physique ou architecturale et relatifs à la technologie ou aux comportements. (Source : *Loi canadienne sur l'accessibilité*)

Personne handicapée

Personne ayant une déficience durable ou récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui :

- considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

Cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail. (Source : *Loi sur l'équité en matière d'emploi*)