

Plan sur l'accessibilité

BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL
2023-2025

© Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, représenté par le ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie, 2023

Numéro de catalogue : PS101-3F-PDF
ISSN 2817-3899

Table des matières

A. Généralités	3
B. Contexte du BEC.....	4
Approche de l'accessibilité	5
Processus de rétroaction	6
B. Domaines prioritaires définis par la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	7
1. Emploi.....	7
2. Environnement bâti.....	8
3. Technologies de l'information et de la communication (TIC).....	9
4. Communications autres que les TIC.....	9
5. L'acquisition de biens, de services et d'installations	10
6. La conception et la prestation de programmes et de services	11
7. Transport.....	11
C. Consultations	12
D. Mise en œuvre, suivi et rapports	12
E. Glossaire.....	13

A. Généralités

En juillet 2016, le gouvernement du Canada (GC) a entrepris des consultations auprès de plus de 6 000 Canadiens afin de déterminer ce qu'un Canada accessible signifie pour eux. À la suite de ces consultations, le projet de loi C-81, *Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles*, a été déposé en juin 2018. La *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040, est entrée en vigueur en juillet 2019. Pour atteindre cet objectif, toutes les organisations du GC doivent identifier, éliminer et prévenir de façon proactive les obstacles dans les sept (7) domaines prioritaires suivants :

- l'emploi ;
- l'environnement bâti (bâtiments et espaces publics) ;
- les technologies de l'information et de la communication ;
- la communication, autre que les technologies de l'information et de la communication ;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations ;
- la conception et la prestation de programmes et de services ;
- les transports (compagnies aériennes, ainsi que les fournisseurs de transport ferroviaire, routier et maritime qui traversent les frontières provinciales ou internationales).

À la lumière des diverses études menées depuis 2017, il est évident que la fonction publique dans son ensemble a du travail à faire pour améliorer la représentation dans la fonction publique et veiller à ce que les personnes en situation de handicap puissent participer pleinement et de façon significative au milieu de travail. La [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#)¹ du GC (la Stratégie du GC) présente une vision pour devenir la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive au monde.

Les principes directeurs de la Stratégie

- « Rien sur nous sans nous » – les personnes en situation de handicap participent à la conception et à la mise en œuvre de la Stratégie.
- Collaboration – les organisations du GC travaillent en collaboration les unes avec les autres, avec les agents négociateurs et avec d'autres organisations publiques, privées et sans but lucratif.
- Durabilité – la Stratégie privilégie les mesures qui auront un impact durable.
- Transparence – la Stratégie est élaborée et mise en œuvre de façon transparente ; et les organisations du GC rendront compte ouvertement et de façon transparente de leurs efforts pour éliminer les obstacles.

Les objectifs de la Stratégie du CG

Cinq objectifs sont essentiels à la réalisation de la vision :

1. Emploi – Améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap
2. Environnement bâti – Améliorer l'accessibilité
3. Technologie – Rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous
4. Services – Outiller les fonctionnaires pour la conception et la prestation de programmes et de services accessibles
5. Culture – Bâtir une fonction publique accessible

Outre la publication du premier plan sur l'accessibilité des organisations du GC, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* prévoit les exigences suivantes en matière de planification et de rapports :

- **Préparer et publier des plans sur l'accessibilité**
 - Élaborer des plans sur l'accessibilité pour cerner, éliminer et prévenir les obstacles dans les domaines prioritaires suivants :
 - politiques
 - programmes
 - pratiques
 - services
 - mettre à jour les plans de l'organisation tous les trois ans ou conformément aux règlements ;
 - consulter les personnes en situation de handicap lors de la création et de la mise à jour des plans organisationnels.
- **Établir un processus de rétroaction**
 - Renforcer la capacité interne de recevoir et de traiter les commentaires sur l'accessibilité au sein de l'organisation.
- **Préparer et publier des rapports sur l'état d'avancement**
 - Publier régulièrement des rapports sur l'état d'avancement décrivant les mesures que l'organisation a prises pour mettre en œuvre ces plans sur l'accessibilité, y compris les commentaires reçus et la façon dont l'organisation en a tenu compte.
 - Consulter les personnes en situation de handicap lors de la préparation des rapports sur l'état d'avancement.

Ces exigences permettent de s'assurer que l'accessibilité est une priorité continue et que toutes les organisations du GC améliorent et mettent en œuvre continuellement une conception inclusive et travaillent à l'atteinte d'un état final accessible par défaut. La responsabilité de l'accessibilité ne sera plus confiée aux personnes en situation de handicap, mais à tous les groupes fonctionnels au sein des organisations du GC. Le GC établira dès le départ des mécanismes proactifs pour aborder l'accessibilité de façon systématique.

B. Contexte du BEC

Le Bureau de l'enquêteur correctionnel (BEC ou « le Bureau ») est un micro-organisme de 40 ETP qui a un programme consacré aux enquêtes sur les plaintes visant le Service correctionnel du Canada (SCC) déposées par les délinquants sous responsabilité fédérale ou sous surveillance dans la collectivité. Il mène des enquêtes systémiques sur les enjeux qui touchent un nombre important de délinquants sous responsabilité fédérale. Il examine toutes les enquêtes du SCC sur les cas de décès en établissement et de blessures graves afin de déterminer si le SCC a agi conformément aux lois et aux politiques. Il examine également tous les incidents de recours à la force. Ses activités d'enquête appuient des pratiques correctionnelles fédérales sécuritaires, humaines et respectueuses de la loi afin de veiller à ce que les décisions et les pratiques correctionnelles fédérales soient respectueuses des droits de la personne, conformes à la loi et aux politiques et justes.

En tant qu'organisme distinct, le BEC est établi en vertu des annexes I.1 (Institution) et IV (RH) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

Approche de l'accessibilité

En tant que micro-organisme de 40 ETP, le BEC n'était pas tenu de produire des rapports sur des mesures comme les minorités visibles et le handicap. Par conséquent, pour déterminer les besoins du personnel et adapter le plan sur l'accessibilité de l'organisation, il appliquera une approche en deux étapes :

- Premièrement, en utilisant les données recueillies auprès d'autres organisations du gouvernement ainsi que les renseignements pertinents recueillis dans le cadre des sondages auprès des fonctionnaires fédéraux, des inspections de la santé et de la sécurité au travail et des entrevues internes de départ et de fidélisation, les obstacles suivants peuvent être désignés des obstacles pour les personnes en situation de handicap :
 - Les handicaps et les obstacles auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap ne sont pas bien compris.
 - Certains employés hésitent à se déclarer volontairement comme ayant un handicap ou ne sont pas conscients de leur handicap.
 - Certains employés hésitent à demander des mesures d'adaptation ou ne sont pas conscients de leurs droits.
 - Les obstacles couramment mentionnés à la pleine participation des personnes en situation de handicap peuvent comprendre des réunions, des ressources et des documents inaccessibles (y compris les courriels, les sites Web internes, l'information liée au travail, les logiciels).
 - Il y a une pénurie d'expertise interne dans la création ou l'acquisition d'outils et de documents accessibles, ou la direction de réunions accessibles.
 - Il incombe souvent à l'employé de chercher des solutions possibles et des mesures d'adaptation, surtout pour l'équipement de TI.
 - Les processus d'acquisition d'équipement, de logiciels et d'outils adaptatifs ou ergonomiques peuvent être longs et imprécis.
 - Il n'existe pas de processus officiel pour fournir, en temps opportun, des supports de communication et des supports de substitution à la demande d'un utilisateur ou d'un employé.
 - L'accessibilité n'est pas délibérément prise en compte lorsque de nouvelles politiques et pratiques sont mises en place.
 - Les initiatives de changement ont tendance à mettre l'accent sur la résolution des problèmes à mesure qu'ils sont cernés, plutôt que de partir d'une attente de conception accessible.
 - Grâce à l'adoption et à l'élaboration d'une approche hybride en milieu de travail, il est maintenant possible de réévaluer l'environnement bâti dans la planification du retour à un bureau physique.
- Deuxièmement, à l'aide de l'analyse initiale et des bases du Plan actuel, le BEC s'engage à accroître la sensibilisation et à promouvoir la déclaration volontaire, ainsi qu'à offrir des possibilités de mobilisation et de consultation aux très rares employés qui se sont déclarés handicapés. Les activités de mobilisation s'appuieront sur des services existants tels que le Bureau de l'ombudsman de la santé mentale et du mieux-être des

employés pour les petits ministères et organismes, afin de soutenir les employés dans leur participation anonyme tout en les encourageant à se sentir en sécurité lorsqu'ils communiquent les mesures d'adaptation dont ils ont besoin. De plus, le bureau cherchera à obtenir du soutien spécialisé pour accroître la sensibilisation au moyen d'une formation obligatoire établie pour tous les employés du BEC sur l'accessibilité, les mesures d'adaptation et les obstacles courants auxquels font face les personnes en situation de handicap.

- L'approche de consultation et de mobilisation permettra également de recueillir des commentaires sur le présent plan et sur les premiers résultats afin de s'assurer que les lacunes et les enjeux prioritaires pour le personnel actuel du BEC sont pris en compte et traités.
- Dans le cadre de la priorité stratégique du BEC « BEC : un employeur de choix », le Bureau cherchera un champion de l'accessibilité qui s'identifie comme personne en situation de handicap afin d'établir et de promouvoir les objectifs d'accessibilité du BEC, d'ouvrir un canal de rétroaction continue et d'élargir l'accès du BEC aux outils et aux services d'adaptation. Le champion travaillera en étroite collaboration avec le champion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion pour contribuer à la priorité stratégique « BEC : un employeur de choix ».
- Compte tenu de sa taille, le BEC n'a pas les ressources et la capacité internes nécessaires pour atteindre tous ses objectifs en matière d'accessibilité. Pour remédier à cela, le champion de l'accessibilité du BEC fera du réseautage avec les communautés de pratique établies afin de faire le point et d'évaluer les services existants qui pourraient intéresser ses employés.
- Au cours de la prochaine année, le BEC consultera également d'autres ministères et organismes de taille et de mandat semblables sur la façon de répondre aux besoins en matière d'accessibilité de ses intervenants et des personnes incarcérées dans des établissements fédéraux.

Processus de rétroaction

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige des organisations qu'elles établissent un processus ministériel pour recevoir et traiter les commentaires concernant la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité. Le BEC établira des canaux pour la rétroaction des employés dans le cadre de ses processus d'entrevue de départ et de fidélisation.

Le Bureau est voué à l'amélioration continue et vise à offrir des services accessibles à ses employés, à ses collaborateurs et à ses intervenants. Le champion de l'accessibilité sera chargé de surveiller et d'évaluer régulièrement la rétroaction et de rendre compte chaque trimestre à la table de gestion du BEC pour veiller à ce qu'elle soit prise en compte dans les plans futurs, dans la mesure du possible.

Si vous avez des questions, des commentaires ou des suggestions, veuillez communiquer avec le BEC par les moyens suivants :

- en appelant le BEC au 1-877-885-8848 ;

- en envoyant vos commentaires par courrier à l'attention de l'enquêteur correctionnel : Bureau de l'enquêteur correctionnel du Canada, Case postale 3421, Succursale D, Ottawa (Ontario) K1P 6L4 Canada ;
- en envoyant vos commentaires par télécopieur au 613-990-0563 ;
- en envoyant un courriel à org@oci-bec.gc.ca ;
- en planifiant une entrevue de fidélisation avec les ombudsmans des petits ministères et organismes (pour les employés du BEC seulement).

C. Domaines prioritaires définis par la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

Le BEC prévoit donner suite à la Stratégie en matière d'accessibilité du gouvernement du Canada et à ses objectifs en contribuant aux domaines suivants :

1. Emploi

Le Bureau est déterminé à mettre en œuvre des initiatives pangouvernementales et à accroître la représentation des personnes en situation de handicap dans tous les groupes et niveaux professionnels en veillant à éliminer et à prévenir les obstacles au recrutement, au maintien en poste et à la promotion des personnes en situation de handicap, qui sont des priorités.

Le BEC commencera par mettre l'accent sur les obstacles à l'emploi suivants, qui sont souvent relevés au cours de consultations pangouvernementales :

- Incompréhension générale des handicaps et des obstacles auxquels sont confrontés les personnes handicapées ;
- Méconnaissance et manque de connaissance des outils d'embauche, de maintien en poste, de promotion et de soutien des personnes handicapées ;
- Réticence de l'employé à se déclarer volontairement comme personne en situation de handicap et à demander des mesures d'adaptation, le cas échéant.

Afin d'éliminer ces obstacles et de devenir un milieu de travail plus accessible, le BEC compte :

- Accroître la sensibilisation et la capacité en matière d'accessibilité au sein de l'organisation comme suit :
 - Nommer son champion de l'accessibilité pour mobiliser les réseaux interministériels, ses employés et appuyer la mise en œuvre de ce plan, ainsi que pour faire avancer les objectifs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* ;
 - Ajouter une formation connexe axée sur le gouvernement du Canada à son plan de formation obligatoire pour tous les employés pour 2023-2024 ;
 - Mobiliser les personnes en situation de handicap et tout son personnel pour solidifier une culture d'amélioration continue qui appuie la diversité et l'inclusion. Cela comprendra une discussion trimestrielle à la table de gestion sur les progrès réalisés en ce qui a trait à ses engagements en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité ;
 - Promouvoir la déclaration volontaire à l'aide des outils disponibles, afin de s'assurer que la représentation au sein du Bureau est bien représentée ;
 - Mettre en œuvre le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#)ⁱⁱ en tant qu'outil permettant aux employés et aux gestionnaires d'échanger des renseignements sur les mesures d'adaptation et

d'adopter une approche du « oui par défaut » à l'égard des mesures d'adaptation ;

- Continuer d'appuyer les régimes de travail souples qui répondent aux divers besoins de tous les employés, tout en respectant les obligations et les exigences organisationnelles du gouvernement du Canada. Les gestionnaires examineront et ajusteront régulièrement les accords sur les modalités de travail flexibles afin de renforcer le dialogue et de s'assurer que les mesures d'adaptation appropriées sont en place et fonctionnent.
- Fournir les services et les outils nécessaires pour soutenir les personnes en situation de handicap ainsi que la direction comme suit :
 - Évaluer le contexte opérationnel au moyen de consultations avec les communautés de pratique, les organisations ayant des mandats semblables et ses employés pour déterminer et obtenir les services et les outils nécessaires. Cela comprendrait des consultations avec des fournisseurs de services comme SPAC, la FP, le SCC et SPC ;
 - Promouvoir les activités et les outils offerts à tous les employés et aux employés en situation de handicap dans l'ensemble du gouvernement fédéral ;
 - Adapter notre approche de recrutement, au besoin, tout en assurant la santé et la sécurité des employés ;
 - Examiner et mettre à jour nos procédures de recrutement et de dotation des Ressources humaines afin d'offrir aux gestionnaires d'embauche des conseils, de la formation et des outils à l'appui de la dotation et des mesures d'adaptation pour les personnes en situation de handicap.

Responsable : Services corporatifs, champion de l'accessibilité et l'équipe de gestion

2. Environnement bâti

Le milieu de travail physique peut présenter de multiples obstacles pour les personnes en situation de handicap, notamment l'absence d'ouvre-portes automatiques, une signalisation inadéquate et des restrictions d'espace. Dans le premier sondage sur l'élaboration de la stratégie fédérale, les répondants ont également souligné que les espaces de travail physiques ne tiennent pas compte des incapacités invisibles comme la sensibilité environnementale, la douleur chronique, l'anxiété et l'autisme.

Le BEC reconnaît l'importance d'un environnement physique accessible pour soutenir les personnes ayant des capacités différentes. Bien que le Bureau ait toujours encouragé et fourni des évaluations ergonomiques à ses employés et qu'il ait équipé tous ses employés de matériel ergonomique, sa capacité à remanier ses bureaux pour répondre aux différents besoins des employés en milieu de travail a été limitée par son espace de bureau actuel.

Dans le cadre de ses inspections de la santé et de la sécurité au travail, le BEC reconnaît qu'il reste du travail à faire et prévoit réaliser ce qui suit :

- Collaborer avec SPAC et l'équipe responsable de la gestion des installations pour examiner ses plans de sécurité et de ressources dans l'optique d'être « inclusif par la conception » et « accessible par défaut », comme suit :

- Effectuer un examen du plan d'urgence et d'évacuation en tenant compte des questions relatives à l'accessibilité et veiller à ce que tous les employés connaissent les procédures à suivre, y compris les personnes avec qui communiquer s'ils ont besoin de soutien supplémentaire ;
- Adopter, en consultation avec les employés, une liste de contrôle de conception inclusive pour les considérations relatives à l'accessibilité (y compris la sécurité, l'ergonomie et la signalisation) ;
- Établir une procédure régulière à l'aide de la liste de contrôle de conception inclusive pour examiner son travail et ses espaces communs et travailler avec ses fournisseurs de services pour s'assurer que son milieu de travail répond aux exigences en matière d'accessibilité et aux besoins des employés.

Responsable : Services corporatifs et l'équipe de gestion

3. Technologies de l'information et de la communication (TIC)

Au cours de la dernière année, le BEC a retenu les services d'un cabinet d'experts-conseils en la matière pour évaluer son environnement de gestion de l'information et de technologie de l'information afin de déterminer les risques et les options adaptés à l'environnement et au contexte du BEC. L'évaluation a également soulevé des défis pertinents aux obstacles à l'accessibilité, notamment :

- Les défis que doivent relever les employés et notre très petite équipe des Service corporatifs pour trouver des solutions possibles et des locaux pour l'équipement de technologie de l'information (TI) ;
- Le manque de sensibilisation et de compétences chez les employés concernant la création de contenu accessible et la production de documents accessibles.

En plus d'officialiser son approche de milieu de travail hybride et conformément aux recommandations découlant de l'évaluation de la GI/TI, le BEC compte également :

- Examiner et négocier de nouveaux protocoles d'entente avec ses fournisseurs de services afin de moderniser son environnement de TI et d'offrir de meilleurs outils et applications d'hébergement technologique.
- Assurer la liaison directe avec l'initiative d'[accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée](#) de Services partagés Canada afin de faire le point sur les services et les outils disponibles, ainsi que de promouvoir et de faciliter l'accès à des mesures d'adaptation à court terme, à des technologies adaptées, à des services et à des outils pour ses employés.

Responsable : Services corporatifs et l'équipe de gestion

4. Communications autres que les TIC

Le BEC veille à ce que toutes ses communications, qu'elles soient internes ou externes, soient accessibles et disponibles dans des médias substitués en temps opportun. Il s'agit notamment de veiller à ce que ses communications et ses produits accessibles au public soient rédigés dans un langage simple et publiés conformément aux normes relatives à l'accessibilité.

En 2021-2022, le BEC a évalué son site Web public et a déterminé les limites d'accessibilité. Le Bureau a ensuite priorisé et investi dans la refonte de son site Web pour s'assurer qu'il est

conforme aux lignes directrices du GC en matière d'accessibilité. Le projet de refonte du site Web est en bonne voie et le nouveau site Web devrait être mis en ligne en juin 2023.

Le Bureau dispose déjà d'un mécanisme de rétroaction du public en ce qui a trait à son mandat et utilise également ces canaux pour les demandes de renseignements d'autres intervenants. Ces canaux établis avec le public et les intervenants seront mis à profit afin de contribuer à l'amélioration continue des communications externes accessibles.

De plus, le BEC, dans le cadre de ses consultations à venir avec le personnel, évaluera et explorera la nécessité d'ajuster ses communications internes pour répondre aux besoins d'accessibilité requis.

Responsable : Services corporatifs

5. L'acquisition de biens, de services et d'installations

Le budget de fonctionnement total du BEC est d'environ 889 000 \$ par année. Le budget de fonctionnement et d'entretien prévu dans le budget principal des dépenses de 2023-2024 du BEC est de 898 000 \$. Sur ce montant, 575 000 \$, soit 64 %, est affecté annuellement aux obligations opérationnelles non discrétionnaires suivantes : expert-conseil en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP), protocoles d'entente avec la Sécurité publique pour la prestation de services internes et déplacements obligatoires aux fins d'enquêtes. Après la comptabilisation de ces coûts fixes, le budget de fonctionnement et d'entretien de l'organisme totalise 323 000 \$. Ce montant « discrétionnaire » est nécessaire, entre autres, pour répondre aux besoins du Bureau en ce qui a trait à l'équipement, à la passation de marchés, à la formation, aux fournitures, ainsi qu'aux services d'impression et de traduction.

En dépit de son budget d'approvisionnement limité, le BEC a réussi à faire des investissements pour éliminer certains des obstacles à l'accessibilité relevés. Cela dit, le BEC s'est engagé à travailler avec son fournisseur de services d'approvisionnement, dans la mesure du possible, pour veiller à ce que les biens et les services achetés soient accessibles dès la conception afin que les Canadiens en situation de handicap puissent les utiliser sans adaptation. Le Bureau a actuellement investi dans un certain nombre de postes de travail debout pour permettre des ajustements ergonomiques en tenant compte des normes relatives à l'accessibilité, reconnaissant que les employés peuvent partager des espaces de travail et qu'ils doivent être en mesure de les adapter à leurs propres capacités et besoins.

Alors que le BEC met en œuvre son approche de milieu de travail hybride, nous continuerons de tenir compte des obstacles à l'accessibilité et de :

- Assurer la liaison avec le [Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible](#)ⁱⁱⁱ de Services publics et Approvisionnement Canada pour obtenir des conseils sur la façon de respecter les nouvelles obligations relatives à la prise en compte de l'accessibilité dans l'approvisionnement ;
- Collaborer avec nos fournisseurs de services afin d'élaborer et d'inclure une liste de vérification pour les considérations relatives à l'accessibilité dans les modèles de justification de l'approvisionnement afin de nous assurer qu'elles ont été prises en compte pour toutes les activités d'approvisionnement.

Selon les consultations et les évaluations pangouvernementales, un obstacle à l'accessibilité fréquemment soulevé par les fonctionnaires est que l'approvisionnement en équipement adapté est lent et mal soutenu. Le BEC travaillera avec son fournisseur de services d'approvisionnement, SPAC, ainsi qu'avec SPC pour développer des procédures et des processus concernant les demandes de mesures d'adaptation et vise à fournir un accès rapide aux outils et à l'équipement d'accessibilité.

Responsable : Services corporatifs et l'équipe de gestion

6. La conception et la prestation de programmes et de services

La Stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada met toutes les organisations fédérales au défi d'évaluer leurs programmes, en consultation avec les personnes en situation de handicap, afin de cerner et d'éliminer les obstacles auxquels elles sont confrontées, d'intégrer l'accessibilité dans les nouvelles politiques et les nouveaux programmes, et d'élaborer des données sur la satisfaction des clients du point de vue des personnes en situation de handicap.

La consultation des grandes organisations fédérales indique les obstacles communs suivants dans ce domaine :

- L'accessibilité n'est pas prise en compte de façon systématique ou transparente lorsque de nouvelles politiques et pratiques sont mises en place ;
- Il est difficile de régler les problèmes au fur et à mesure qu'ils sont repérés, plutôt que de partir d'une attente de conception accessible.

En raison de son contexte opérationnel, le BEC ne détermine pas ou ne cherche pas de façon proactive des renseignements sur les besoins de ses clients en matière d'accessibilité ou d'adaptation, et il n'intègre pas de critères d'accessibilité dans ses politiques et pratiques internes. Afin d'éliminer et de prévenir les obstacles dans ce domaine, le BEC compte :

- Évaluer le contexte opérationnel au moyen de consultations avec les communautés de pratique, les organisations ayant des mandats semblables et les employés du BEC pour déterminer et obtenir les services et les outils nécessaires. Cela comprendrait des consultations avec des fournisseurs de services comme SPAC, la FP, le SCC et SPC ;
- Inclure les considérations et les questions relatives à l'accessibilité dans les prochaines consultations avec les intervenants.

Responsable : Politique et recherche, l'équipe des opérations, avec le soutien des services corporatifs

7. Transport

Pour s'acquitter de son mandat, les enquêteurs de BEC doivent se rendre régulièrement dans divers établissements situés un peu partout au Canada, parfois dans des régions éloignées. Au cours de la première année de la mise en œuvre du Plan, le champion de l'accessibilité travaillera avec les groupes des opérations, des politiques et de la recherche pour évaluer les obstacles ainsi que l'approche d'atténuation pour soutenir les personnes en situation de handicap dans le rôle d'enquêteur.

D. Consultations

Comme il a été mentionné précédemment, le BEC s'est engagé à faire participer les personnes en situation de handicap à la conception et à la mise en œuvre de son plan sur l'accessibilité à l'avenir, afin que leurs points de vue et leurs expériences uniques et utiles soient pris en compte et respectés.

En raison de sa capacité limitée et de son manque d'expertise interne, le BEC élaborera la première version de son plan sur l'accessibilité comme base pour des consultations internes et externes significatives afin de déterminer et de mettre en place les outils et les services nécessaires pour mieux soutenir les personnes en situation de handicap. Le Plan est donc fondé sur la rétroaction fournie dans le cadre de consultations pangouvernementales, sur les aspects pertinents du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et sur les réunions internes de fidélisation et de départ. Le fait d'avoir un plus large éventail de commentaires pour orienter les discussions internes favorisera une organisation accessible pour les employés et les intervenants actuels et futurs du BEC.

E. Mise en œuvre, suivi et rapports

Afin de s'assurer que l'accessibilité demeure une priorité constante au sein du gouvernement, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* impose aux entités réglementées de préparer et de publier des rapports annuels sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de leurs plans sur l'accessibilité. Ces rapports d'étape doivent être préparés en consultation avec les personnes en situation de handicap et présenter la rétroaction reçue (le cas échéant) et la façon dont elle a été prise en compte.

Le BEC prévoit présenter son premier rapport sur l'état d'avancement au cours de l'exercice 2024-2025 afin de rendre compte des progrès concrets réalisés dans la réalisation des engagements énoncés dans son plan sur l'accessibilité.

Comme le précise la réglementation, les organisations du GC doivent publier un plan révisé tous les trois (3) ans. Par conséquent, le Bureau s'est engagé à réviser et à publier son plan sur l'accessibilité en décembre 2025.

F. Glossaire

Accès à la justice

Signifie une approche de la justice centrée sur l'individu, qui place la considération de l'individu au cœur de l'État de droit canadien, en fournissant un accès à l'information, aux programmes et aux politiques.

Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée

Le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada offre une vaste gamme de services, selon le principe du recouvrement des coûts, pour aider à intégrer les employés ayant des incapacités, des blessures et des besoins ergonomiques et qui doivent avoir accès aux systèmes, programmes, information, ordinateurs et ressources informatiques.

Handicap

Le terme « handicap » désigne « toute déficience, notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive, trouble d'apprentissage, de communication, ou toute limitation fonctionnelle, qu'elle soit permanente, temporaire ou épisodique par nature, ou évidente ou non, qui, en interaction avec un obstacle, empêche une personne de participer pleinement et sur un pied d'égalité à la vie de la société. »

Obstacle

Le terme « obstacle » désigne « tout ce qui — y compris tout ce qui est physique, architectural, technologique ou comportemental, tout ce qui est fondé sur l'information ou la communication ou tout ce qui résulte d'une politique ou d'une pratique — fait obstacle à la pleine et égale participation à la société des personnes souffrant d'un handicap, notamment d'un handicap physique, mental, intellectuel, cognitif, d'apprentissage, de communication ou sensoriel, ou d'une limitation fonctionnelle. »

Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada aide à contrer 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. Il facilite le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap. Le Passeport pour l'accessibilité facilite la mobilité des employés entre les organisations du GC. Il est conçu pour suivre chaque employé et il s'agit d'un document évolutif qui peut être mis à jour tout au long d'une carrière.

« Rien sur nous sans nous »

« Rien sur nous sans nous » est un principe d'orientation utilisé à l'échelle du gouvernement du Canada pour communiquer le message qu'aucune politique ne devrait être décidée par un représentant sans la participation pleine et directe des membres du groupe visé par cette politique.

Projet de modernisation du processus de déclaration volontaire

En septembre 2020, le Secrétariat du Conseil du Trésor a lancé le Projet de modernisation du processus de déclaration volontaire afin d'accroître l'exactitude, la profondeur et l'étendue des données dans l'ensemble du gouvernement. Le projet a permis d'explorer des moyens de réduire la stigmatisation associée à la déclaration volontaire pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. À la suite de recherches et de consultations approfondies, un nouveau questionnaire a été conçu conjointement avec des employés des divers réseaux.

Notes en fin de texte

ⁱ Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada – Canada.ca](#)

ⁱⁱ Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada – [Canada.ca](#)

ⁱⁱⁱ Approvisionnement accessible – Faire progresser les objectifs socioéconomiques, accroître la concurrence et favoriser l'innovation – Achats et ventes améliorés – SPAC ([tpsgc-pwgsc.gc.ca](#))