



# Rapport d'étape de 2023 sur la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité



N° de cat. : IN3-41F-PDF

ISSN: 2818-1328

**Bureau du surintendant des institutions financières**

255 rue Albert – 12<sup>ième</sup> étage

Ottawa, ON K1A 0H2

Téléphone : 1-800-385-8647

Courriel : [information@osfi-bsif.gc.ca](mailto:information@osfi-bsif.gc.ca)

© Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, 2023

Also available in English

# Bureau du surintendant des institutions financières – Rapport d'étape de 2023 sur la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité

Type de publication : Accessibilité

Date : 21 décembre 2023

## Table des matières

# 1. Renseignements généraux

## 1.1 Coordonnées

Au BSIF, la question de l'accessibilité est l'affaire du Groupe de la culture, de l'inclusion et du perfectionnement. Pour obtenir des renseignements supplémentaires, donner de la rétroaction, obtenir une description de notre processus de rétroaction ou obtenir le présent rapport d'étape dans un autre format, communiquez avec :

Adresse courriel : [accessible@osfi-bsif.gc.ca](mailto:accessible@osfi-bsif.gc.ca) (<mailto:accessible@osfi-bsif.gc.ca>)

Conseiller en culture, diversité, équité et inclusion

Adresse :

255, rue Albert, 12e étage

Ottawa (Ontario) K1A 0H2

Canada

Numéro de téléphone : 1-800-385-8647

Téléimprimeur : 1-800-465-7735

Télécopieur : 613-990-5591

Nous accuserons réception des commentaires par le même moyen par lequel nous les avons obtenus, à moins qu'ils aient été produits de façon anonyme.

Il est possible de formuler des commentaires de façon anonyme ou en indiquant des renseignements personnels.

Si les commentaires ne sont pas fournis anonymement, nous enverrons, dans un délai de 15 jours ouvrables, un accusé de réception par le même moyen par lequel nous les avons obtenus.

## 1.2 Quelques mots sur le BSIF

Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) est un organisme fédéral indépendant qui réglemente et surveille plus de 400 institutions financières et 1 200 régimes de retraite fédéraux pour déterminer s'ils sont en bonne santé financière et s'ils respectent les exigences qui leur sont applicables. Le BSIF analyse les tendances financières et économiques pour cerner les nouvelles problématiques susceptibles de nuire aux institutions. Bien qu'il joue un rôle de surveillance important, il ne gère pas les activités des institutions ou des régimes de retraite. Le BSIF est un organisme distinct en vertu de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), et il est régi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

C'est pourquoi il est résolu à favoriser l'accessibilité à tous les niveaux de son effectif. Pour ce faire, il s'emploie à créer un milieu de travail exempt d'obstacles pour que rien n'empêche les membres de son personnel en situation de handicap de fournir leur expertise au service de la population canadienne. De plus, il tient à s'assurer que les besoins de toute personne handicapée qui se présente dans ses locaux sont toujours pris

en compte et satisfaits. Il sait qu'il est important de créer un environnement accessible et inclusif, et il est déterminé à contribuer aux efforts visant à faire du Canada un pays plus accessible.

## 1.3 Énoncé sur l'accessibilité

La vision du BSIF au chapitre de l'accessibilité est de créer un milieu de travail entièrement accessible, respectueux et inclusif qui valorise et accompagne les personnes en situation de handicap. Tandis que le BSIF élabore sa stratégie sur l'accessibilité à l'échelle de l'organisme, il a créé le plan sur l'accessibilité d'après le cadre établi dans le *Règlement canadien sur l'accessibilité*. Si le Groupe de la culture, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion pilote ces travaux, il incombe à tous les membres du personnel de s'informer sur l'accessibilité et de faire preuve d'inclusion dans l'exercice de leurs fonctions, leur milieu de travail et leurs comportements. Nous avons tous un rôle important à jouer.

Dans le but de concrétiser cette vision, le plan sur l'accessibilité et les rapports d'étape sont conçus pour aider tous les membres du personnel à atteindre les objectifs suivants :

- S'informer sur l'accessibilité et comprendre en quoi les obstacles affectent les personnes en situation de handicap
- Inviter les personnes en situation de handicap à participer à toutes les étapes de l'élaboration et de l'examen des politiques et des programmes
- Concevoir des pratiques visant à améliorer l'accessibilité et l'inclusivité
- Rendre les communications accessibles à tous
- Acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour offrir des programmes et des services accessibles
- Contribuer à favoriser une culture d'accessibilité

Le plan sur l'accessibilité et les rapports d'étape du BSIF traitent des éléments fondamentaux suivants, qui encouragent le changement et favorisent une culture d'accessibilité.

1. Politiques et procédures : le BSIF adoptera une optique d'accessibilité et révisera ses politiques pour clarifier et rendre plus cohérent le travail à effectuer, la manière dont il doit être accompli et les personnes qui en sont responsables.
2. Formation et apprentissage : les membres du personnel du BSIF suivront une formation pour les aider à comprendre les nouvelles politiques et les nouveaux processus, ainsi que leur rôle dans leur mise en œuvre.
3. Communications : le BSIF incorporera les principes de l'accessibilité dans ses communications internes et externes, et aidera les membres du personnel à les appliquer dans leur travail.
4. Intégration aux processus clés : le BSIF incorporera les principes de l'accessibilité dans tous les volets de la conception et de l'exécution de ses travaux.
5. Approvisionnement : le BSIF conclut des contrats pour des services externes et des fournitures; il adoptera une optique d'accessibilité à toutes les étapes de l'approvisionnement et du cycle de vie des contrats.
6. Ordre de priorité : la direction examinera tous les éléments du plan sur l'accessibilité et établira ceux qui devront être traités en priorité; ces décisions seront fonction des mesures qui auront le plus d'effet, qui créeront une dynamique et qui favoriseront le changement.

## 1.4 Définitions et termes clés

### Accessibilité

L'accessibilité s'entend de la manière dont les services, les technologies, les lieux, les dispositifs, les structures et les produits sont conçus pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap. Elle consiste à donner à toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités, les mêmes possibilités de participer aux activités de la vie quotidienne. L'accessibilité implique une planification, une conception ou un effort délibéré pour s'assurer que les personnes handicapées ne feront face à aucun obstacle. Elle profite également à l'ensemble de la population, car elle rend tout plus pratique et plus facile pour tous.

## **Fonction publique fédérale**

La fonction publique fédérale fait référence à l'administration publique centrale (ministères et organismes mentionnés aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* [LGFP] qui ont pour employeur le Secrétariat du Conseil du Trésor) et aux organismes distincts (les organismes énumérés à l'annexe V de la LGFP).

## **Handicap**

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (2019) définit un handicap comme suit :

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

Toute personne qui présente au moins une de ces déficiences ou limitations fonctionnelles dont l'interaction avec un obstacle nuit à sa participation pleine et égale dans la société peut se considérer comme étant une personne en situation de handicap.

## **Mesures prévues**

Les mesures prévues énoncées aux sections 4.1 à 4.6 du plan sont celles que le BSIF prévoit de prendre pour remédier aux obstacles. Certaines de ces mesures prévues peuvent déjà être en cours de mise en œuvre, tandis que d'autres ne le sont pas encore.

## **Obstacle**

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (2019) définit un obstacle comme suit :

« Tout élément — notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles ».

## Pratiques prometteuses

Les pratiques prometteuses énoncées aux sections 4.1 à 4.6 du plan résument les mesures que prend déjà le BSIF pour améliorer l'accessibilité dans les domaines prioritaires. Certaines de ces mesures peuvent déjà avoir été mises en place, tandis que d'autres peuvent être en cours de mise en œuvre.

### **Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée**

Le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) offre une panoplie de technologies informatiques adaptées, d'outils, de formations, de services et de ressources aux fonctionnaires en situation de handicap. Le but du Programme d'AATIA est d'aider la fonction publique à appuyer les ministères qui offrent des programmes et des services à la population canadienne, et de mettre sur pied des lieux de travail accessibles qui offrent l'égalité des chances à tous les membres du personnel.

## 2. Consultations

En vue de l'élaboration du rapport d'étape sur la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité, le BSIF a tenu des rencontres en ligne avec plus de 25 employés dans le but d'obtenir différents points de vue au sein de l'organisme. Il a convié les responsables des domaines prioritaires à des rencontres afin de mieux comprendre les progrès réalisés pour améliorer l'accessibilité au sein de leur domaine. Il a également formé un groupe de discussion composé de membres du volet Santé mentale et accessibilité du Réseau Inclusion (RI) et un groupe de discussion constitué de membres du Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (CCEED). Le volet Santé mentale et accessibilité regroupe des employés et employées qui travaillent — au plus près des réalités — à améliorer la sensibilisation et les mesures de soutien du personnel au chapitre de la santé mentale et de l'accessibilité. Quant au CCEED, il est constitué d'employés qui soutiennent la réalisation du plan annuel d'équité en matière d'emploi de l'organisme et qui contrôlent périodiquement ses progrès. Enfin, un appel a été lancé à tous les employés pour leur proposer de participer à un groupe de discussion, à deux moments



différents, et de faire connaître leur point de vue sur l'accessibilité au BSIF. Toutes les consultations engagées dans le cadre de ce processus avaient pour but d'encourager une rétroaction honnête et de mettre au jour les obstacles à l'accessibilité au sein de l'organisme.

Les membres du personnel qui ont été consultés dans le cadre de ce processus comprennent :

- des personnes qui se déclarent volontairement en situation de handicap;
- des personnes ayant une déficience ou un problème de santé qui ne se sont pas déclarées volontairement dans le cadre du processus d'auto-identification du BSIF;
- des personnes ne souffrant d'aucun handicap, déficience ou problème de santé;
- des membres du volet Santé mentale et accessibilité du Réseau Inclusion;
- des membres du Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (CCEED);
- des gestionnaires et des superviseurs de personnes en situation de handicap;
- des gestionnaires de divisions qui travaillent sur les mesures d'adaptation offertes aux membres du personnel du BSIF;
- des gestionnaires et des superviseurs qui participent à l'embauche et à l'intégration de nouvelles recrues, y compris des personnes en situation de handicap;
- des gestionnaires qui contribuent aux normes d'accessibilité, les appuient et les font respecter.

### 3. Progrès accomplis

Le [Plan sur l'accessibilité de 2023-2026 du BSIF \(/fr/propos-du-bsif/rapports-publications/plan-sur-laccessibilite-2023-2026-du-bureau-du-surintendant-institutions-financieres\)](#) prévoit 16 mesures, chacune ayant son propre calendrier de mise en œuvre et ses propres étapes à suivre :

- trois mesures à court terme, qui devraient être achevées d'ici un an;
- douze mesures à moyen terme, qui devraient prendre d'un à trois ans;
- une mesure à long terme, dont la réalisation prendra trois ans ou plus.

Au cours de la première année de mise en œuvre, le BSIF a progressé dans toutes les mesures à court terme et dans onze des douze mesures à moyen terme énoncées dans le plan sur l'accessibilité.

Alors qu'il appliquait les mesures à court terme au cours de la première année, il a constaté que les obstacles correspondants continuaient d'évoluer parallèlement à l'évolution de son environnement opérationnel. Par conséquent, le BSIF continuera d'adapter ces mesures afin de toujours répondre aux besoins des employés.

Au cours de la première année de mise en œuvre, le BSIF a également constaté la nécessité de mettre en place une structure de gouvernance plus robuste pour appuyer la réalisation du plan sur l'accessibilité et créer une culture d'accessibilité qui jettera les bases de sa réussite.

## 4. Domaines prioritaires

Sept domaines prioritaires sont énumérés à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) :

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

Les sections qui suivent s'articulent autour de ces domaines. Chaque section comprend les progrès réalisés dans le domaine en question en 2023, les nouveaux obstacles recensés et les mesures que le BSIF prévoit prendre pour les éliminer.

## 4.1 Emploi

Le Plan sur l'accessibilité de 2023-2026 du BSIF ne prévoit aucune mesure à court terme pour éliminer les obstacles à la réalisation de cet objectif prioritaire, mais des progrès ont été accomplis en 2023 dans la mise en œuvre des mesures à moyen terme.

- Le BSIF poursuit son association avec des organismes qui soutiennent l'embauche de personnes en situation de handicap, tels que LiveWorkPlay et le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap.
- Des représentants du BSIF ont participé à un salon de l'emploi destiné à d'éventuels candidats en situation de handicap, pendant lequel ils se sont entretenus avec des étudiants et de nouveaux diplômés et les ont renseignés sur les possibilités de carrière au BSIF.
- Le BSIF a assoupli ses règles en matière d'adaptation pendant le processus d'embauche et n'exige pas toujours des candidats un billet du médecin.
- Le BSIF revoit continuellement ses méthodes d'embauche à la lumière de la **liste de vérification de l'équité** (<https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/guides-embauche-fonction-publique/accroitre-equite-reduire-partialite-outils-evaluation.html>), de la Commission de la fonction publique.

### Nouveaux obstacles à l'accessibilité et mesures établies en 2023

#### Obstacle 1

Les partenaires internes du BSIF qui participent à la prestation de mesures d'adaptation ont besoin d'éclaircissements sur les particularités du processus d'adaptation, notamment les répercussions budgétaires et les modalités d'acheminement des

demandes aux échelons supérieurs lorsque le traitement de celles-ci présente des difficultés. Par ailleurs, des employés disent ne pas bien connaître la procédure à suivre pour bénéficier de mesures d'adaptation au travail.

### **Mesure prévue pour remédier à l'obstacle 1 (moyen terme : de un à trois ans)**

Le BSIF dressera un schéma du processus d'adaptation. Ce schéma décrira clairement les étapes que les employés devront suivre pour bénéficier de mesures d'adaptation ainsi que les rôles et responsabilités de chaque partenaire interne.

#### **Responsabilité et résultat attendu**

- Responsabilité : dirigeant principal des ressources humaines (DPRH), dirigeant principal des finances (DPF) et Communications, mobilisation et consultations
- Résultat attendu : Les employés sont informés du processus d'adaptation et les partenaires internes comprennent bien leurs rôles et responsabilités à l'appui des mesures d'adaptation au BSIF.

### **Obstacle 2**

Il faut améliorer la culture d'accessibilité dans l'ensemble du BSIF. Les employés disent se sentir stigmatisés parce qu'ils déclarent volontairement faire partie des personnes en situation de handicap. Il se peut aussi qu'ils craignent que leurs démarches pour l'obtention de mesures d'adaptation au travail ou pendant un processus de dotation aient des répercussions négatives sur leur carrière.

### **Mesure prévue pour remédier à l'obstacle 2 (moyen terme : de un à trois ans)**

Le BSIF reconnaît l'importance d'instaurer une forte culture d'inclusion et d'accessibilité. Il sait également qu'il doit en faire plus pour souligner les mesures qu'il prend à l'heure actuelle pour favoriser l'accessibilité. La Division des RH célébrera la **Semaine nationale de l'accessibilité** (<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/semaine-nationale-accessibilite.html>) et créera une page sur l'accessibilité sur le site intranet du BSIF pour rendre compte des progrès accomplis et faire connaître les outils, les ressources et la formation qui sont à la disposition des membres du personnel.

## Responsabilité et résultat attendu

- Responsabilité : dirigeant principal des ressources humaines (DPRH)
- Résultat attendu : amélioration de la culture d'inclusion et d'accessibilité au BSIF

## 4.2 Environnement bâti

### Activités terminées en 2023 pour soutenir la prise de mesures à court terme visant à éliminer les obstacles

- L'équipe des Installations du BSIF travaille depuis un certain temps à l'installation de systèmes d'éclairage à commande individuelle dans les bureaux pour atténuer les problèmes de sensibilité à la lumière.
- Le BSIF a acheté une grande variété de chaises pour répondre aux divers besoins des employés.
- De concert avec la Division des RH, l'équipe des Installations s'emploie à soutenir la prise de mesures d'adaptation pour les employés qui ont besoin qu'on leur attribue un poste de travail en raison de leur condition particulière.
- Le modèle de travail hybride du BSIF vise à offrir à tous les employés un milieu de travail sûr, accessible, inclusif et productif. Le BSIF a révisé son Guide sur le travail hybride, qui donne des consignes sur la façon de s'acquitter de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation dans la mise en œuvre du modèle de travail hybride.
- Le BSIF a élaboré sa Directive sur le télétravail et les Lignes directrices sur le travail hybride, qui remplaceront le Guide sur le travail hybride. Les employés en situation de handicap seront invités à consigner les obstacles qu'ils rencontrent au travail et à proposer des solutions au moyen du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

### Progrès réalisés en 2023 dans la prise de mesures à moyen terme pour éliminer les obstacles

- Au bureau d'Ottawa, le BSIF est en passe d'aménager un espace bien-être doté d'un éclairage spécial et qui sera accessible aux membres du personnel en 2024.
- L'équipe des Installations a continué d'informer les employés qu'ils peuvent demander des évaluations ergonomiques. Parmi les mesures visant à promouvoir cette option, mentionnons une communication accrue au moment de l'accueil et de l'intégration des nouveaux employés et l'offre d'évaluations sur place dans les bureaux du BSIF.
- Pour assurer l'accessibilité du processus d'évacuation, le BSIF a mis en place une formation obligatoire sur l'évacuation d'urgence des immeubles. Cette formation comprend une partie portant sur le soutien aux employés à mobilité réduite. Par ailleurs, on a désigné à chaque étage des employés responsables en cas d'urgence.

## **Nouveaux obstacles à l'accessibilité et mesures établies en 2023**

### **Obstacle 1**

Nombre d'employés du BSIF ne savent toujours pas qu'ils peuvent se voir attribuer, dans certaines circonstances, un poste de travail à titre de mesure d'adaptation. Il existe bien un processus officiel pour se voir attribuer un poste de travail à titre de mesure d'adaptation, mais cette politique et ce processus sont peu connus.

#### **Mesure prévue pour remédier à l'obstacle 1 (moyen terme : de un à trois ans)**

Le BSIF communiquera le processus de demande d'attribution d'un poste de travail. Il définira dans le détail ce processus et fournira aux employés et aux gestionnaires des consignes claires sur les étapes à suivre pour bénéficier de mesures d'adaptation.

#### **Responsabilité et résultat attendu**

- Responsabilité : dirigeant principal de la sécurité (DPS) et dirigeant principal des ressources humaines (DPRH)
- Résultat attendu : transparence accrue des étapes à suivre pour bénéficier de mesures d'adaptation

### **Obstacle 2**

L'équipe des Installations du BSIF tient fermement à favoriser l'accessibilité, mais elle n'est pas toujours pleinement consciente des obstacles auxquels font face les employés.

#### **Mesure prévue pour remédier à l'obstacle 2 (moyen terme : de un à trois ans)**

L'équipe des Installations engagera un dialogue suivi avec les employés du BSIF et la Division des RH afin de bien comprendre les types d'obstacles que l'on rencontre dans l'environnement bâti. Le BSIF répondra aux préoccupations soulevées par les employés en situation de handicap. Il a déjà utilisé dans le passé les codes QR figurant sur les bureaux pour permettre aux employés de fournir de la rétroaction et il étudiera la possibilité d'utiliser cet outil de nouveau pour obtenir des commentaires sur l'accessibilité.

#### **Responsabilité et résultat attendu**

- Responsabilité : dirigeant principal de la sécurité (DPS)
- Résultat attendu : meilleure connaissance des besoins des employés et des obstacles à l'accessibilité auxquels ceux-ci font face dans les bureaux du BSIF

#### **Obstacle 3**

Au cours des dernières années, le BSIF a augmenté le nombre d'ouvre-portes automatiques dans ses bureaux. À l'heure actuelle, certains d'entre eux ne sont pas entièrement fonctionnels.

#### **Mesure prévue pour remédier à l'obstacle 3 (court terme : moins de un an)**

Conscient de ce problème, le BSIF travaillera à le résoudre au début de 2024.

#### **Responsabilité et résultat attendu**

- Responsabilité : dirigeant principal de la sécurité (DPS)
- Résultat attendu : amélioration de l'accès à toutes les installations physiques du BSIF dotées d'ouvre-portes automatiques

## 4.3 Technologies de l'information et des communications (TIC)

### Activités terminées en 2023 pour soutenir la prise de mesures à court terme visant à éliminer les obstacles

- Le BSIF a dressé une liste du matériel, de logiciels et de cours de formation qui sont à la disposition des employés en situation de handicap. Cette liste a pour but d'informer les employés du BSIF des types de solutions à leur disposition pour répondre à leurs besoins particuliers en matière d'accessibilité. Un communiqué a été rédigé et est en cours d'examen en vue de sa diffusion au début de 2024.

Aucun nouvel obstacle n'a été recensé en 2023.

## 4.4 Communications, autres que les TIC

Aucune mesure à court terme n'a été prise pour réduire les obstacles à la réalisation de cet objectif prioritaire, mais des progrès ont été accomplis en 2023 dans la mise en œuvre des mesures à moyen terme.

- Progrès réalisés en 2023 : L'utilisation d'un langage clair rend l'information facile à trouver et lisible pour tous. Elle rend le contenu du BSIF plus accessible et plus inclusif pour les personnes ayant une déficience cognitive comme le trouble du déficit de l'attention, la dyslexie ou un trouble de mémoire. L'équipe des Communications du BSIF compte des employés qui possèdent les compétences nécessaires pour écrire en langage clair. Ces employés ont l'expérience de la rédaction de documents accessibles et s'efforcent de partager leurs connaissances afin que les documents puissent être écrits dans un langage accessible.
- Le BSIF a refondu son site Web externe en priorisant l'accessibilité. Il fera connaître les pratiques exemplaires pour maintenir, voire accroître l'accessibilité à long terme.
- Afin d'améliorer l'accessibilité, la nouvelle version du site Web externe du BSIF, qui sera opérationnelle en janvier 2024, comprendra du texte de remplacement détaillé,



des polices de caractères plus grandes, une mise en page simplifiée et un langage clair.

- Le BSIF a commencé à offrir des services d'interprétation en langue des signes américaine et en langue des signes québécoise à certaines rencontres destinées aux employés. Il augmentera le nombre de rencontres où ces services seront offerts.
- Le volet Santé mentale et accessibilité du Réseau Inclusion n'a pas ménagé ses efforts cette année pour sensibiliser les employés de l'organisme à la question de l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Pendant la semaine nationale de sensibilisation à l'accessibilité, le Réseau Inclusion a organisé des cercles de partage sur la neurodiversité et a publié un billet de blogue soulignant l'expérience vécue par les employés du BSIF.

## **Nouveaux obstacles à l'accessibilité et mesures établies en 2023**

### **Obstacle 1**

Le BSIF n'a pas encore de guide interne sur l'utilisation d'un langage clair.

#### **Mesure prévue pour remédier à l'obstacle 1 (court terme : moins de un an)**

La Division des communications, de la mobilisation et des relations avec les intervenants travaille depuis un certain temps à la préparation d'un guide sur l'utilisation d'un langage clair, qui paraîtra en 2024. Ce guide aidera tous les employés à bien comprendre les principes fondamentaux de la rédaction en langage clair.

#### **Responsabilité et résultat attendu**

- Responsabilité : responsable de la Division des communications, de la mobilisation et des relations avec les intervenants
- Résultat attendu : amélioration des consignes sur la rédaction en langage clair. Une meilleure connaissance générale de la rédaction en langage clair réduira le travail de révision des rédacteurs du BSIF.

### **Obstacle 2**

Les documents destinés au grand public continuent de contenir un langage très technique qui n'est pas accessible à tous. Le BSIF est conscient que le contenu que produisent les spécialistes est souvent très technique, mais qu'il pourrait en faire plus pour le rendre le contenu plus lisible, plus clair et concis.

#### **Mesure prévue pour remédier à l'obstacle 2 (moyen terme : de un à trois ans)**

Le BSIF est déterminé à adopter des formes d'écriture plus accessibles dans ses documents internes et externes. Il communiquera ses attentes et des exemples clairs aux spécialistes sur la façon de rédiger du contenu accessible. Il faudra qu'un changement de culture s'opère pour que l'on adopte pleinement cette mesure, et le BSIF aidera tous les employés à rédiger du contenu plus accessible.

#### **Responsabilité et résultat attendu**

- Responsabilité : responsables de secteur, avec l'aide du responsable de la Division des communications, de la mobilisation et des relations avec les intervenants et du groupe Gestion du changement d'entreprise
- Résultat attendu : meilleure accessibilité et lisibilité de tous les documents que produit le BSIF

## **4.5 Acquisition de biens, de services et d'installations**

### **Activités terminées en 2023 pour soutenir la prise de mesures à court terme visant à éliminer les obstacles**

- L'équipe de l'Approvisionnement a priorisé la formation sur l'accessibilité et a approfondi sa compréhension des exigences en la matière dans le processus d'approvisionnement.
- L'équipe de l'Approvisionnement a participé à l'information des clients internes qui ne tiennent pas compte de la question de l'accessibilité dans leur demande d'approvisionnement.

- Des efforts accrus ont été déployés pour fournir des documents d'approvisionnement accessibles et l'équipe est résolue à ne pas baisser les bras.

## **Nouveaux obstacles à l'accessibilité et mesures établies en 2023**

### **Obstacle 1**

Un grand nombre de documents d'approvisionnement, y compris les demandes de propositions, sont encore envoyés sous forme de fichiers PDF. Or, cette forme est habituellement la moins accessible d'entre toutes.

#### **Mesure prévue pour remédier à l'obstacle 1 (moyen terme : de un à trois ans)**

L'équipe de l'Approvisionnement s'emploie à améliorer l'accessibilité de tous les documents d'approvisionnement et cherchera à abandonner l'utilisation de documents PDF. Une formation supplémentaire sera offerte à l'équipe sur la meilleure façon de soutenir le passage à des types de documents entièrement accessibles.

#### **Responsabilité et résultat attendu**

- Responsabilité : responsable de l'approvisionnement
- Résultat attendu : des documents d'approvisionnement plus accessibles

### **Obstacle 2**

Le BSIF manque encore de cohérence dans l'inclusion des exigences en matière d'accessibilité dans les documents contractuels. Il est de bonne pratique d'inclure les exigences en matière d'accessibilité directement dans les contrats afin que les fournisseurs sachent qu'ils doivent fournir leurs services de manière entièrement accessible. Souvent, les documents contractuels n'énoncent pas clairement ces exigences en matière d'accessibilité et les fournisseurs ne sont donc pas tenus de respecter une norme d'accessibilité suffisamment élevée.

#### **Mesure prévue pour remédier à l'obstacle 2 (moyen terme : de un à trois ans)**

Les cadres dirigeants du BSIF doivent donner l'exemple et veiller à ce que tous les énoncés des travaux qui sont fournis à l'équipe de l'Approvisionnement comprennent des exigences en matière d'accessibilité que les fournisseurs doivent respecter. Le BSIF

soutiendra cette mesure en augmentant les activités d'information et de sensibilisation portant sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité qui peuvent et doivent être prises en compte dans les documents contractuels.

#### **Responsabilité et résultat attendu**

- Responsabilité : responsables de secteur et responsable de l'approvisionnement
- Résultat attendu : inclusion d'exigences en matière d'accessibilité dans les documents destinés aux fournisseurs du BSIF

## **4.6 Conception et prestation de programmes et de services**

Aucune mesure à court terme n'a été prise pour éliminer les obstacles à la réalisation de cet objectif prioritaire, mais des progrès ont été accomplis en 2023 dans la mise en œuvre des mesures à moyen terme.

- Le BSIF a considérablement amélioré l'accessibilité de son site Web externe. Le site Web, qui sera opérationnel en janvier 2024, vise une accessibilité totale. La prochaine étape consistera à appliquer les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité fournies par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour différents formats en ligne, comme Microsoft Excel.
- Le BSIF n'a pas ménagé ses efforts cette année pour améliorer la collaboration avec les équipes de prestation des services. Cette collaboration lui a permis de diffuser ses connaissances sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité. Au cours des prochaines années, le BSIF cherchera à élaborer une approche coordonnée en matière d'accessibilité dans la prestation des services.

## **4.7 Transport**

Aucun obstacle à la réalisation de cet objectif prioritaire n'a été cité dans le plan sur l'accessibilité.

### **Nouvel obstacle à l'accessibilité en 2023**

## **Obstacle 1**

Le passage à un environnement de travail hybride a fait naître de nouveaux obstacles à l'accessibilité pour les employés à mobilité réduite. Les employés qui ont réintégré leur bureau au BSIF ont dit avoir éprouvé des difficultés dans les moyens de transport et l'accès au stationnement. Le BSIF tient à mieux comprendre ces obstacles et à travailler de concert avec les employés pour mettre en place des solutions qui répondent aux besoins en matière d'accessibilité.

### **Mesure prévue pour remédier à l'obstacle 1 (moyen terme : d'un à trois ans)**

Le BSIF procédera à un examen particulier des obstacles en matière de transport qu'entraîne le modèle de travail hybride. Il demandera aux employés de lui faire part de leurs commentaires sur les obstacles et sur la meilleure façon de les surmonter.

Même si le BSIF ne possède pas de parcs de stationnement en propre et qu'il n'offre pas de places de stationnement à tous les employés, il offrira des places de stationnement accessibles en priorité aux employés à mobilité réduite et favorisera la prise d'autres mesures qui sont en son pouvoir et sous son contrôle.

### **Responsabilité et résultat attendu**

- Responsabilité : dirigeant principal des ressources humaines (DPRH)
- Résultat attendu : réduction des obstacles à l'accessibilité pour les employés qui travaillent dans les bureaux du BSIF

## **5. Rapports et mise en œuvre**

Si ce rapport d'étape sur la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité constitue une étape importante pour le BSIF dans ses efforts visant à créer un milieu de travail plus accessible, il doit être suivi de mesures concrètes. D'un bout à l'autre de ce rapport d'étape, le BSIF a souligné sa volonté de remédier aux obstacles au sein de l'organisme, et il est fermement décidé à prendre des mesures pour respecter ses engagements.

Tout au long du rapport, le BSIF a reconnu le manque de clarté du processus applicable aux mesures d'adaptation, y compris les rôles et responsabilités de chacun. Pour combler cette lacune, il établira une structure de gouvernance en réunissant les responsables au sein d'un groupe de travail composé de représentants d'employés en situation de handicap et de cadres dirigeants, afin d'adopter une approche coordonnée pour la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité.

En vertu de la LCA, le BSIF doit publier des rapports d'étape annuels pour faire le suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre des mesures décrites dans le présent rapport. Le BSIF se réjouit à l'idée de poursuivre la mise en œuvre de ces mesures. Les rapports d'étape qui seront publiés dans les années à venir témoigneront de notre détermination à offrir un environnement exempt d'obstacles aux personnes en situation de handicap.

Le BSIF consultera des personnes en situation de handicap pour établir les mécanismes de suivi et de production de rapports qui lui permettront de suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre des mesures énoncées dans ce plan. Ce suivi obligera le BSIF à rendre des comptes sur ses engagements en matière d'accessibilité. Il l'incitera également à en faire plus que les mesures énoncées dans ce plan.

Le BSIF continuera de recenser les obstacles à l'accessibilité au sein de l'organisme et restera fidèle à son engagement de remédier à ces obstacles et de créer un organisme inclusif pour tous.

## 6. Processus de rétroaction

Le BSIF encourage les retours d'informations sur l'accessibilité, en particulier de la part des personnes en situation de handicap. Il a mis en place le processus suivant pour recevoir ces retours et y donner suite. Voici les coordonnées pour faire parvenir des commentaires sur les obstacles à l'accessibilité au BSIF ou sur la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité :

Adresse courriel : [accessible@osfi-bsif.gc.ca](mailto:accessible@osfi-bsif.gc.ca) (<mailto:accessible@osfi-bsif.gc.ca>)

Par courrier :

Conseiller en culture, diversité, équité et inclusion

255, rue Albert, 12e étage

Ottawa (Ontario) K1A 0H2

Canada

Numéro de téléphone : 1-800-385-8647

Téléimprimeur : 1-800-465-7735

Télécopieur : 613-990-5591

Nous accuserons réception des commentaires par le même moyen par lequel nous les avons obtenus, à moins qu'ils aient été produits de façon anonyme.

Il est possible de formuler des commentaires de façon anonyme ou en indiquant des renseignements personnels.

Si les commentaires ne sont pas fournis anonymement, nous enverrons, dans un délai de 15 jours ouvrables, un accusé de réception par le même moyen par lequel nous les avons obtenus.

La Division de la culture, de l'inclusion et du perfectionnement examinera les commentaires reçus avant de les transmettre aux divisions concernées, au besoin.

Si les commentaires sont accompagnés des coordonnées de la personne qui les a formulés, celle-ci sera informée de toute mesure immédiate prise à la suite de ses commentaires. Tous les commentaires liés à l'accessibilité seront consignés au même endroit aux fins d'analyse et de tenue de dossiers. Ils contribueront à cerner, à éviter et à éliminer les obstacles dans les meilleurs délais.

Le BSIF a accordé une attention prioritaire aux commentaires des membres de son personnel afin que le présent rapport soit pertinent et exploitable. Ces commentaires lui ont servi à identifier les nouveaux obstacles à l'accessibilité et les façons de devenir plus inclusif. Les commentaires qu'il a recueillis cette année ont été pris en compte dans les sections du présent rapport qui traitent des domaines prioritaires. De nouveaux

obstacles y ont été identifiés, de même que des façons de les surmonter à l'avenir. À la section « Consultations », le BSIF a présenté un résumé détaillé de la façon dont il a consulté les employés.

**Date de modification :**

2023-12-21