



Banque de l'infrastructure du Canada

RAPPORT SUR LES PROGRÈS EN MATIÈRE
D'ACCESSIBILITÉ

2024-2025

CIB  BIC

Canada Infrastructure Bank | Banque de l'infrastructure du Canada

Table des matières

À propos de la BIC et de son plan sur l'accessibilité.....3

Généralités 4

Domaines visés à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)* (la « Loi »).....6

 Emploi 6

 Environnement bâti..... 9

 Technologies de l'information et des communications (TIC)11

 Communications, autre que TIC12

 Acquisition de biens, de services et d'installations..... 14

 Conception et prestation de programmes et de services..... 16

 Transport 17

Consultations.....18

Rétroaction 21

Glossaire 22

Accessibilité

La BIC s'engage à créer une expérience sans obstacle pour tous les membres de son personnel, les personnes en recherche d'un emploi, la clientèle, les fournisseurs et d'autres parties prenantes. Pour toute question sur l'accessibilité ou pour toute demande d'accommodement, veuillez contacter votre personne-ressource de la BIC ou envoyer un courriel à accessible@cib-bic.ca.

À propos de la BIC et de son plan sur l'accessibilité

La BIC a été créée en juin 2017 avec pour mandat d'investir dans des infrastructures génératrices de revenus qui profitent à la population canadienne et attirent des capitaux privés. Depuis ce temps, l'organisation est passée à environ 150 membres du personnel, avec le siège social à Toronto et des bureaux régionaux à Montréal et à Calgary.

En tant que petite et jeune société d'État, la BIC a travaillé diligemment à l'élaboration d'un programme d'accessibilité qui répond aux besoins du personnel et des parties prenantes et qui est adapté à sa taille et au type de travail qu'elle effectue.

En 2022, la BIC a élaboré le premier plan sur l'accessibilité sur trois années qui décrit les mesures qu'elle prioriserait afin d'éliminer et prévenir les barrières en 2023, 2024 et 2025. En décembre 2023, la BIC a publié son premier rapport annuel sur les progrès en matière d'accessibilité. La BIC est engagée à respecter son plan sur l'accessibilité et le présent rapport donne un aperçu de ce qu'elle a accompli en 2024.

La BIC reconnaît que la création d'un lieu de travail véritablement accessible est un processus continu. Tout en étant fière des résultats obtenus jusqu'à présent, la BIC demeure engagée à évaluer, affiner et renforcer continuellement le plan afin de mieux soutenir son personnel, ses parties prenantes et ses partenaires à long terme.

Généralités

Processus de rétroaction et coordonnées

La Banque de l'infrastructure du Canada (la BIC) dispose d'un processus de rétroaction sur l'accessibilité qui lui permet d'accepter les commentaires concernant l'accessibilité et le plan d'accessibilité. Vous pouvez transmettre vos commentaires à la BIC en communiquant avec l'équipe de l'accessibilité :

- » Courriel : accessible@cib-bic.ca
- » Téléphone : 1 833 551-5245
- » Courrier : Équipe de l'accessibilité – Ressources humaines, 150, rue King Ouest, C.P. 15, Toronto (Ontario), M5H 1J9

Formats alternatifs

Vous pouvez demander une version alternative du processus de rétroaction, du plan d'accessibilité ou des rapports sur le progrès par courriel à accessible@cib-bic.ca ou par téléphone au 1 833 551-5245.

Formats disponibles :

- » Impression
- » Impression en gros caractères (police plus large et plus claire)
- » Braille (système de points surélevés que les personnes aveugles ou qui ont une vision faible peuvent lire avec leurs doigts)
- » Audio (enregistrement de quelqu'un qui lit le texte à voix haute)

Rapport sur les progrès de l'année 2 – Aperçu

Au cours de la deuxième année du plan sur l'accessibilité 2022-2025, le groupe de travail sur l'accessibilité de la BIC a travaillé directement avec le comité diversité équité et inclusion (DEI) consultatif et des experts externes, et a réalisé des progrès importants dans l'ensemble de l'organisation.

La BIC a lancé une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier les obstacles à l'emploi au sein des groupes méritant l'équité, ce qui inclut les obstacles à l'embauche, à la promotion et à la rétention des personnes handicapées. Les résultats de cette étude sont attendus pour mars 2025 et permettront d'apporter des améliorations importantes aux processus et aux pratiques de la BIC.

Des efforts considérables ont été déployés pour former et sensibiliser le personnel sur des sujets tels que : l'introduction à l'accessibilité, le handicap et la neurodiversité, la technologie d'assistance, la lutte contre les préjugés et la promotion de l'inclusion, ainsi que la procédure pour les accommodements de la BIC. Ces formations ont été accompagnées d'une sensibilisation périodique aux meilleures pratiques en matière d'accessibilité.

La BIC a mis en œuvre et continuera de mettre en œuvre des changements et des améliorations en matière d'accessibilité dans tous ses bureaux. Elle utilisera sa liste de contrôle en matière d'accessibilité, ainsi que les conseils et les recommandations provenant d'une évaluation de la Fondation Rick Hansen.

Les processus d'examen des technologies de l'information, de la communication et de l'approvisionnement ont été améliorés afin d'assurer la cohérence des pratiques de la BIC en matière d'accessibilité. Parmi ces mesures, il y a une meilleure communication de l'engagement de la BIC en matière d'accessibilité et des processus d'accommodement au moyen de documents de la BIC, l'incorporation des principes et des examens d'accessibilité dans les politiques et les processus d'approvisionnement, et l'examen de l'inventaire des outils de technologie de l'information de la BIC afin d'identifier les lacunes en matière d'accessibilité.

Domaines visés à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) (la « Loi »)

Emploi

Aperçu

Au cours de la dernière année, la BIC a réalisé des progrès significatifs en matière d'emploi dans le cadre de la mise en œuvre de son plan sur l'accessibilité. Elle a formé son personnel à l'intégration des personnes handicapées et revoit actuellement le cycle de vie de l'emploi (du recrutement au départ) afin d'identifier et d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les groupes méritant l'équité, y compris les personnes handicapées.

Engagements clés et mesures prises à ce jour

- » Élaborer des stratégies pour embaucher, former et retenir davantage de personnes handicapées à tous les niveaux dans le cadre de la stratégie actualisée de la BIC en matière de talents et de développement :
 - » En automne 2024, la BIC a entamé l'étude des systèmes d'emploi afin de cerner et d'éliminer les obstacles à l'emploi et d'élaborer des stratégies visant à embaucher, à former et à retenir le personnel appartenant à des groupes méritant l'équité, y compris les personnes handicapées. La BIC prévoit d'utiliser les résultats de cette étude pour élaborer des stratégies qui favoriseront l'embauche, le développement et la rétention d'une main-d'œuvre diversifiée. Elle rendra compte de ce qu'elle a appris et des mesures prioritaires dans le cadre de son prochain plan d'accessibilité triennal, en décembre 2025.
 - » La BIC a mis à jour son code de conduite en y ajoutant des éléments relatifs à l'accessibilité et à la procédure sur l'accessibilité. Une formation liée à ce nouveau code de conduite sera organisée au début de 2025.

- » Élaborer et mettre en œuvre des stratégies visant à diversifier les talents en établissant des partenariats avec des organismes d'emploi axés sur l'embauche de personnes handicapées :
 - » Grâce à un partenariat avec un cabinet de recherche en ressources humaines, l'équipe d'acquisition de talents de la BIC élabore une stratégie de recrutement qui inclut les pratiques exemplaires en matière d'emploi des personnes handicapées.
 - » La BIC a effectué des recherches sur les sites d'emploi au Canada qui mettent l'accent sur l'emploi des personnes handicapées. Il est prévu d'afficher les postes disponibles sur des sites d'emploi inclusifs à partir du début de 2025.
 - » La BIC a identifié des cabinets de recrutement spécialisés dans le recrutement de personnes handicapées à travers le Canada et, au cours du T4 de E2024-2025, elle les invitera à participer à un programme de fournisseur attiré. Ce processus permettra à l'équipe d'acquisition de talents de la BIC de créer un partenariat solide avec des entreprises spécialisées dans le recrutement de personnes handicapées.
 - » L'équipe d'acquisition de talents s'est engagée à apprendre et à adopter les pratiques exemplaires de recrutement et d'entrevue des candidat-es ayant des besoins en matière d'accessibilité.
- » Continuer à surveiller les données d'auto-identification du personnel et les comparer à la disponibilité sur le marché du travail pour s'assurer que la BIC offre des occasions d'emploi égales aux personnes handicapées :
 - » En 2024, la BIC a examiné les résultats de son premier questionnaire d'auto-identification du personnel relatif au marché du travail et a utilisé les résultats pour appuyer son étude des systèmes d'emploi et ses stratégies en matière d'équité.
 - » La BIC prend des mesures pour améliorer les questions d'auto-identification afin d'y inclure des pratiques exemplaires en matière de langage inclusif et de données.

- » L'étude des systèmes d'emploi révélera s'il existe des obstacles ou des réticences à l'auto-identification du personnel, afin que la BIC puisse créer de manière proactive un espace sécuritaire et accueillant pour la divulgation des informations.
- » Sensibiliser les parties prenantes externes sur la procédure d'accommodement et en contrôler l'efficacité :
 - » Grâce à la formation du personnel et à l'amélioration des outils de communication, la BIC a mieux fait connaître sa procédure d'accommodement à son personnel afin qu'il soit prêt à répondre à toute demande d'accommodement de la part des candidat-es, des fournisseurs et/ou des visiteur-euses. L'équipe de recrutement de la BIC a suivi une formation sur la mise en place d'accommodements pour les candidat-es au cours du processus de recrutement.
- » Offrir une formation sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées aux membres de la direction de la BIC, aux responsables de personnel et à l'ensemble du personnel :
 - » En août 2024, la BIC a fait appel à une personne ayant vécu une expérience de handicap pour donner une formation complète sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées, ouverte à tout le personnel. La formation a permis d'informer le personnel sur l'accessibilité, le handicap et la neurodiversité, sur la manière de lutter contre les préjugés et de favoriser une culture de l'inclusion, et de renforcer la compréhension du processus d'accommodement.
- » Continuer à soutenir le groupe de travail sur l'accessibilité et le comité de DEI consultatif pour mettre en œuvre des initiatives axées sur l'accessibilité :
 - » Cette année, la BIC a mis à jour sa structure de gouvernance en matière de DEI. L'ancien comité de diversité et d'inclusion a été remplacé par le comité de DEI consultatif, qui joue désormais un rôle consultatif auprès du comité de DEI de direction en ce qui concerne la mise en œuvre de la feuille de route DEI de la BIC. L'objectif du comité de DEI consultatif est de fournir des conseils et un soutien au comité de DEI de la direction sur la base des diverses expériences et

perspectives vécues par le personnel, et de fournir des recommandations sur les priorités, l'orientation et les programmes visant à améliorer les initiatives, les activités et les mesures de DEI en conformité avec la stratégie organisationnelle, conformément à la stratégie et au plan en matière de DEI de la BIC.

- » La BIC a créé le groupe de travail sur l'accessibilité en 2023 pour s'engager à faire progresser l'accessibilité et à mettre en œuvre le plan sur l'accessibilité. Le groupe informe régulièrement le comité de DEI consultatif de ses progrès et de sa planification en ce qui concerne les initiatives d'accessibilité et d'inclusion des personnes handicapées.

Perspectives pour l'avenir

- » En 2025, la BIC achèvera l'étude des systèmes d'emploi en cours et définira des plans d'équité en matière d'emploi visant à améliorer l'expérience d'emploi des personnes handicapées et de tous les groupes méritant l'équité.
- » L'étude des systèmes d'emploi constituera une contribution consultative importante à l'élaboration du prochain plan d'accessibilité triennal, qui sera publié à la fin de 2025.

Environnement bâti

Aperçu

La BIC a élaboré une liste de vérification complète sur l'accessibilité, en s'appuyant sur les résultats d'une étude réalisée par la Fondation Rick Hanson. L'étude, le rapport et la liste de vérification associée ont permis d'identifier plusieurs mesures à prendre dans les trois bureaux de la BIC. Cette liste de vérification est une feuille de route pour améliorer l'accessibilité des bureaux et favoriser un environnement plus inclusif et plus accueillant pour le personnel et les personnes qui visitent les bureaux.

Engagements et mesures clés prises à ce jour

- » Commencer à mettre en œuvre les améliorations de l'environnement bâti identifiées dans la feuille de route sur l'accessibilité, conformément aux résultats de l'étude de la Fondation Rick Hansen :

- » Dans le nouveau bureau de Montréal, l'accessibilité des entrées a été améliorée, une solution de gestion des visites a été adoptée pour partager les informations relatives à l'accessibilité, et la cuisine a été modifiée avec des espaces accessibles et des armoires abaissées pour faciliter les accès.
- » Dans le bureau de Toronto, la BIC s'est engagée à améliorer l'accessibilité de la cuisine principale en remplaçant la table et les chaises de cuisine hautes par un ensemble plus bas.
- » Mettre en place des outils de soutien à la communication alternative sur le système téléphonique automatisé de la BIC pour permettre à toutes les personnes d'y accéder :
 - » La BIC a ajouté des outils de soutien à la communication alternative à son système téléphonique automatisé afin de permettre aux personnes qui appellent le bureau de Toronto d'établir une connexion transparente.

Perspectives pour l'avenir

- » Continuer à contrôler l'accessibilité des bureaux à l'aide de la liste de vérification sur l'accessibilité fournie par la Fondation Rick Hansen :
 - » En prévision de l'agrandissement du bureau de Toronto l'année prochaine, la BIC est engagée à créer un espace de travail plus accessible. En s'appuyant sur les résultats du rapport de la Fondation Rick Hansen, la BIC s'efforce de concevoir un environnement qui favorise l'inclusion de tout le personnel et les personnes qui visitent le bureau.
 - » Une solution de gestion des personnes en visite sera mise en œuvre dans le bureau de Calgary afin de partager les informations relatives à l'accessibilité avec les personnes visitant le bureau et de les aider à satisfaire aux exigences en matière d'accessibilité avant leur visite.
- » Continuer à améliorer l'environnement bâti des bureaux en fonction des commentaires reçus dans le cadre du processus d'évaluation de l'accessibilité :
 - » La BIC continuera à collaborer avec le personnel clé, y compris le comité de DEI consultatif, afin de recueillir des commentaires sur les changements proposés pour la liste de vérification sur l'accessibilité des bureaux. En impliquant activement le personnel et en valorisant ses points de vue, la BIC s'assurera

que tout le monde reste informé et contribuera à cultiver un environnement véritablement inclusif qui répond aux besoins de tout le monde.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Aperçu

Cette année, la BIC a examiné sa technologie et ses systèmes actuels afin de s'assurer qu'ils répondent aux normes d'accessibilité. Cet examen guidera le plan d'action visant à mettre en œuvre des solutions pour combler les lacunes constatées lors de cet examen.

Parallèlement à ces efforts, l'accent a été mis sur la sensibilisation aux technologies d'assistance existantes. Les technologies évoluant rapidement, une formation de sensibilisation est en cours de préparation et sera mise en place au cours du prochain exercice.

Le service des TI examine tous les systèmes existants de la BIC afin de vérifier s'ils sont conformes aux normes d'accessibilité. L'élaboration de lignes directrices officielles pour l'acquisition de solutions informatiques est en cours.

Engagements et mesures clés prises à ce jour

- » L'accessibilité sera prise en compte lors du développement et/ou de l'acquisition de technologies de l'information. Des lignes directrices seront élaborées et mises à la disposition du personnel :
 - » Un nouveau processus d'approvisionnement a été mis en place, qui implique le service des TI dans les différentes étapes d'approvisionnement. Le service des TI examine tous les systèmes proposés, y compris leur conformité aux normes d'accessibilité. Des lignes directrices officielles sont en cours d'élaboration et devraient être publiées avant la fin de l'année en cours.
- » Assurer la continuité de la formation sur la production de ressources numériques accessibles :
 - » L'équipe des TI a été formée et continuera à l'être sur une base annuelle.
 - » La BIC est en train d'élaborer du matériel de soutien à la formation sur la production de documents accessibles. Ce matériel devrait être partagé avec l'équipe avant la fin de 2024.

- » Élaborer une stratégie d'accessibilité à long terme pour les technologies de l'information et des communications afin de s'assurer que tous les actifs numériques actuels et futurs sont accessibles :
 - » Une stratégie est en cours d'élaboration et vise à assurer l'alignement sur la stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. Elle sera achevée au cours de l'exercice actuel.
- » Continuer à former le personnel du service des TI en matière d'accessibilité numérique et de soutien aux personnes handicapées à l'aide de technologies d'assistance :
 - » L'équipe a reçu une formation. Une formation formelle sera organisée chaque année.

Perspectives pour l'avenir

Compte tenu de l'augmentation de la variété des technologies utilisées par la BIC, elle veillera à ce que les outils, les ressources et la formation mis à la disposition du personnel et du service des TI de la BIC améliorent l'accessibilité numérique et soutiennent les personnes handicapées qui utilisent des technologies d'assistance.

Communications, autre que TIC

Aperçu

La BIC continue d'examiner ses outils de communication, d'identifier les obstacles et les lacunes, et de rechercher des occasions d'amélioration et de formation.

Engagements et mesures clés prises à ce jour

- » tablir des relations avec des fournisseurs de services de communication accessible à utiliser en cas de besoin (p. ex. langue des signes américaine, langue des signes québécoise et langues des signes autochtones) :
 - » La BIC a passé en revue les fournisseurs recommandés par des organisations homologues et des membres de la communauté de l'accessibilité. Elle a contacté une liste restreinte de ces fournisseurs afin d'établir des liens qui lui permettront d'accéder à des services dans des délais rapides si nécessaire.

- » Continuer à respecter le niveau AA de la norme WCAG 2.0 grâce à un suivi et à une évaluation continus du site Web public de la BIC :
 - » Un processus d'examen et de production de rapports a été mis au point pour contrôler régulièrement le site Web et s'assurer qu'il est conforme au niveau AA de la norme WCAG 2.2. Les problèmes sont identifiés, suivis et traités tous les trimestres.
- » Fournir une orientation au personnel de l'équipe des communications et des affaires publiques sur les pratiques exemplaires en matière de communication accessible pour l'ensemble de l'organisation :
 - » La BIC utilise les médias sociaux comme principal outil de communication avec le public. L'équipe des communications et des affaires publiques a reçu une formation en matière d'accessibilité sur les médias sociaux de la part d'un fournisseur tiers.
 - » Les membres de l'équipe ont participé à une série de formations propres à leur rôle, notamment sur les pratiques exemplaires et les outils en matière d'accessibilité numérique, les fonctions d'accessibilité avancées dans les outils de conception graphique et l'ajout de fonctions d'accessibilité aux modèles créés avec les produits Microsoft Office.

Perspectives pour l'avenir

Au cours de l'année à venir, la BIC continuera à :

- » Examiner ses outils technologiques, identifier les obstacles et les lacunes, et rechercher des occasions d'amélioration et de formation
- » Respecter la norme WCAG 2.2 grâce au contrôle et à l'évaluation continus du site Web public de la BIC

Acquisition de biens, de services et d'installations

Aperçu

La BIC s'efforce d'améliorer l'inclusivité et l'accessibilité de ses processus d'approvisionnement. En février 2024, la BIC a adopté une politique d'approvisionnement actualisée décrivant les principes, les politiques et les procédures encadrant l'acquisition de biens et de services. La politique d'approvisionnement mise à jour souligne l'engagement de la BIC envers son plan sur l'accessibilité 2023-2025, y compris les questions d'accessibilité concernant la sélection des fournisseurs, des biens et des services afin de répondre aux exigences de la Loi. À ce jour, l'ensemble du personnel de la BIC a reçu une formation obligatoire sur la politique d'approvisionnement mise à jour, qui comprenait un aperçu des obligations de la BIC en vertu de la Loi et de l'importance de tenir compte des considérations d'accessibilité lors du processus d'approvisionnement à la BIC.

Il est clair que l'accessibilité réelle des pratiques d'approvisionnement doit inclure l'acquisition de biens et de services accessibles, la simplification du processus d'approvisionnement pour les fournisseurs et l'acquisition de biens et de services auprès de fournisseurs appartenant à des personnes handicapées.

Engagements et mesures clés prises à ce jour

- » Révision et mise en œuvre des mises à jour de la politique et de la procédure d'approvisionnement de la BIC, ainsi que des modèles de documents utilisés pour les activités d'approvisionnement :
- » La [politique d'approvisionnement](#) a été mise à jour en février 2024 et elle a été approuvée par le comité des finances et de la vérification du conseil d'administration. Le paragraphe 4.5.2 de la politique d'approvisionnement fait référence aux responsabilités de la BIC en vertu de la Loi et aux engagements énoncés dans le plan sur l'accessibilité 2023-2025 concernant l'intégration des considérations d'accessibilité dans la sélection des fournisseurs, des biens et des services. Dans le cadre des modifications apportées à la politique d'approvisionnement, la BIC a adopté des principes pour les fournisseurs (les « principes pour les fournisseurs ») qui décrivent les attentes de la BIC à l'égard des fournisseurs qui font des affaires avec elle ou lui fournissent des biens et des services.

- » Les modèles d'approvisionnement ont été mis à jour afin d'y inclure les principes pour les fournisseurs.
- » La BIC commencera à collecter des informations sur la diversité des fournisseurs et sur leurs pratiques en matière d'accessibilité afin de mieux comprendre la diversité des fournisseurs :
 - » La politique d'approvisionnement comprend une nouvelle clause indiquant que la BIC peut également recueillir des informations sur les fournisseurs et leurs pratiques, y compris les pratiques liées à l'accessibilité, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, ainsi que leurs objectifs et leurs engagements à l'égard d'autres sujets environnementaux et sociaux, afin de connaître les pratiques exemplaires et d'éliminer les obstacles.
- » Mettre en œuvre un processus visant à communiquer systématiquement aux fournisseurs l'engagement de la BIC en matière d'accessibilité et les informations relatives à la procédure d'accommodement.
 - » La politique d'approvisionnement et les principes pour les fournisseurs sont accessibles sur le site Web de la BIC.
- » Fournir une formation ou des conseils à l'équipe de l'approvisionnement sur les pratiques exemplaires en matière d'approvisionnement accessible et de communication avec les fournisseurs handicapés :
 - » Le personnel a reçu une formation obligatoire sur la politique d'approvisionnement, qui comprenait une vue d'ensemble des obligations de la BIC en vertu de la Loi et de la nécessité de tenir compte de l'accessibilité lors de la réalisation d'approvisionnements par la BIC.
- » Continuer à soutenir le comité de DEI consultatif pour mettre en œuvre des initiatives axées sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées :
 - » L'avocate générale associée de la BIC participe activement au comité de DEI consultatif et au groupe de travail sur l'accessibilité de la BIC. En faisant le lien entre ces deux groupes, l'équipe juridique s'assure que les initiatives mises en œuvre au sein de la BIC sont conformes aux normes juridiques et correspondent aux objectifs généraux en matière d'accessibilité et d'intégration des personnes handicapées. Cette approche double et cohérente

de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques permet de mener des initiatives efficaces et durables en matière d'accessibilité dans l'ensemble de l'organisation.

Perspectives pour l'avenir

Au cours de l'année à venir, la BIC continuera à :

- » Revoir et mettre à jour les modèles de convention standard et exiger des fournisseurs qu'ils reconnaissent les attentes de la BIC conformément aux principes pour les fournisseurs, y compris son engagement envers l'accessibilité et les processus
- » Fournir une formation au personnel sur les obligations de la BIC conformément à la Loi et aux politiques, y compris les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité en matière d'approvisionnement et de communication avec les fournisseurs handicapés
- » Continuer à travailler avec les fournisseurs actuels et potentiels pour leur communiquer les attentes de la BIC en matière de pratiques d'approvisionnement accessibles et les objections énoncées dans le plan sur l'accessibilité de la BIC

Conception et prestation de programmes et de services

Aperçu

Les points de communication avec les parties prenantes externes ont été passés en revue afin d'assurer des interactions sans obstacle et des processus d'accommodement efficaces.

Engagements et mesures clés prises à ce jour

- » Les documents, formulaires, modèles et communications utilisés pour interagir avec les partenaires et les autres parties prenantes au cours de la prestation de services ont été examinés afin de s'assurer qu'ils reflètent des pratiques accessibles.
 - » Les représentant·es des services ont été sensibilisé·es à l'importance de fournir des documents et du matériel accessibles à la clientèle.
 - » Des fonctions d'accessibilité ont été ajoutées à tous les documents de l'organisation, ainsi qu'un langage indiquant aux personnes comment demander des formats alternatifs.

Perspectives pour l'avenir

La BIC est convaincue que les mesures qu'elle prend constituent la base d'une interaction accessible avec ses partenaires et les parties prenantes externes. Elle continue de suivre les commentaires et d'étudier les pratiques exemplaires afin d'apporter des améliorations supplémentaires.

Transport

Ce secteur prioritaire de la Loi porte sur l'élimination et la prévention des obstacles au sein du réseau de transport fédéral. La BIC ne fournit pas de services de transport à son personnel ou à sa clientèle, par conséquent, ce secteur n'a pas été inclus dans la portée du plan sur l'accessibilité. Tout obstacle lié aux déplacements pour entrer dans les bureaux ou s'y déplacer serait pris en compte dans la section « Environnement bâti » de ce plan.

Consultations

Aperçu

L'un des principes directeurs du plan sur l'accessibilité de la BIC est d'incarner la stratégie « Rien sans nous » du gouvernement du Canada en consultant activement les personnes handicapées sur les décisions clés et la mise en œuvre des engagements du plan sur l'accessibilité.

Tout au long de l'année, la BIC a consulté des spécialistes en matière d'accessibilité, dans le but de :

- » comprendre les pratiques exemplaires afin d'éclairer la mise en œuvre des engagements de la BIC en matière d'accessibilité
- » sensibiliser et impliquer le personnel au moyen de formations et de sondages
- » lancer une étude des systèmes d'emploi avec des groupes de discussion et des entretiens individuels avec le personnel

Modalités de consultation des personnes handicapées

En fonction du groupe consulté, des questions spécifiques ont été posées afin de comprendre les obstacles existants et de recueillir des commentaires sur les initiatives et le rapport d'avancement de la BIC.

Lors de la préparation du rapport sur les progrès, la BIC a consulté des membres du personnel et des spécialistes externes en matière d'accessibilité, y compris des membres de la communauté des personnes handicapées, tels que les suivants :

- » Le groupe de travail sur l'accessibilité de la BIC
- » Le comité de DEI consultatif de la BIC
- » Les membres du personnel
- » Des spécialistes externes sur l'accessibilité
- » Deloitte Canada
- » Le conseiller tiers sur les accommodements de la BIC

Consultations internes

Consultations du groupe de travail sur l'accessibilité

Le groupe de travail sur l'accessibilité est composé de personnel de la BIC des ressources humaines, des services administratifs, des communications et des affaires publiques, des TI et du service juridique. Le groupe se réunit tous les deux mois (et plus fréquemment si nécessaire) pour effectuer des consultations et collaborer sur des initiatives entre les réunions. En plus de diriger les progrès dans leurs services respectifs, les membres du groupe de travail sur l'accessibilité fournissent une rétroaction aux autres membres sur les initiatives gérées dans d'autres secteurs de l'accessibilité.

Comité de DEI consultatif et consultations de la main-d'œuvre

Afin de garantir la diversité et l'exhaustivité des consultations, le groupe de travail sur l'accessibilité a fait appel aux membres du personnel de l'ensemble de la BIC pour obtenir des commentaires sur les initiatives en matière d'accessibilité. Le comité de DEI consultatif a donné son avis sur les mises à jour de l'environnement bâti, le matériel de formation sur l'accessibilité, le processus d'étude des systèmes d'emploi et le rapport annuel sur les progrès en matière d'accessibilité.

Dans le cadre de la formation et des communications régulières sur l'accessibilité tout au long de l'année 2024, des appels ont été lancés à tout le personnel de la BIC ayant un handicap, aux personnes s'occupant de personnes handicapées et au personnel affilié à des réseaux externes de personnes handicapées, les invitant à se joindre à une équipe consultative sur l'accessibilité ou à un groupe de ressources pour le personnel en place. En dehors des membres du groupe de travail sur l'accessibilité et du comité de DEI consultatif, aucun autre membre du personnel ne s'est porté volontaire pour participer à cette initiative. Pour 2025, la BIC continuera à engager le personnel grâce à des formations, des communications et des groupes de discussion, en vue de mettre en place une équipe consultative à l'avenir.

Consultations de spécialistes externes

Deloitte Canada

La BIC a consulté des spécialistes en matière d'accessibilité de Deloitte Canada.

Cette consultation a porté sur les points suivants :

- » L'examen continu de la conception et de la mise en œuvre des initiatives en matière d'accessibilité
- » L'obtention de commentaires sur le processus d'accommodement de la BIC et le rapport annuel sur les progrès en matière d'accessibilité de la part de personnes ayant divers types de handicaps.

Conseiller tiers en accommodements de la BIC

Le conseiller tiers en accommodements de la BIC répond aux demandes d'accommodements médicaux, tout en donnant des conseils sur les outils, les ressources et les fournisseurs potentiels qui devraient être pris en compte en vue d'éventuelles demandes.

Rétroaction

Rétroaction reçue sur l'accessibilité

En décembre 2022, la BIC a mis en œuvre un processus de rétroaction sur l'accessibilité afin d'accepter les commentaires sur l'accessibilité et sur le plan d'accessibilité. La rétroaction peut être transmise par courriel, par téléphone ou par courrier. La BIC n'a reçu aucune rétroaction sur l'accessibilité depuis la mise en œuvre du processus de rétroaction. Les commentaires informels, les rétroactions et les discussions dans le cadre des consultations avec le groupe de travail sur l'accessibilité, le comité de DEI consultatif, les spécialistes externes, le personnel et d'autres sociétés d'État ont contribué à façonner les initiatives prises dans le cadre de ce plan.

Considération de cette rétroaction par la BIC

L'information et les points de vue recueillis auprès du personnel, des spécialistes externes et d'autres sociétés d'État ont été utiles pour soutenir l'élaboration et la mise en œuvre continues des pratiques en matière d'accessibilité. Par exemple, les consultations externes ont aidé à cerner l'approche d'engagement du personnel dans le cadre de l'étude des systèmes d'emploi. La BIC continuera à solliciter de la rétroaction et à suivre toute rétroaction reçue.

Glossaire

Accessibilité

La mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement peut être consulté ou utilisé par tout le monde.

Accommodement

Tout changement dans l'environnement de travail permettant à une personne ayant des limitations fonctionnelles dans ses capacités de faire son travail. Ces changements peuvent inclure les suivants :

- » Ajustements de l'espace de travail physique
- » Ajustements de l'équipement ou des outils
- » Horaire de travail flexible ou poste partagé
- » Déplacement de l'espace de travail à l'intérieur du lieu de travail plus vaste
- » Capacité de travailler à domicile
- » Réaffectation ou échange de certaines tâches non essentielles pour d'autres
- » Congé pour des rendez-vous médicaux

Les accommodements (ajustements) peuvent être temporaires, périodiques ou à long terme, en fonction de la situation du membre du personnel ou des changements dans le lieu de travail.

Obstacle

Tout ce qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant une déficience. Cela inclut des déficiences :

- » motrices
- » mentales

- » intellectuelles
- » cognitives
- » d'apprentissage
- » de communication ou de sensation
- » fonctionnelles
- » Les obstacles peuvent être physiques, architecturaux, technologiques ou comportementaux. (Source : *Loi canadienne sur l'accessibilité*)

Clientèle

Les personnes, les entreprises ou leurs représentantes ou représentants qui sont servis par la Banque de l'infrastructure du Canada ou utilisent ses services.

Handicap

L'une ou l'autre des déficiences suivantes qui, en interaction avec un obstacle, nuisent à la participation pleine et égale d'une personne à la société :

- » Motrice
- » Mentale
- » Intellectuelle
- » Cognitive
- » D'apprentissage
- » De communication ou de sensation
- » Fonctionnelle

(Source : *Loi canadienne sur l'accessibilité*)

Membre du personnel

Personne employée par la Banque de l'infrastructure du Canada.

Personnes handicapées

Les personnes qui ont une déficience motrice, mentale, sensorielle, psychique ou d'apprentissage à long terme ou récurrente et qui :

- » se considèrent désavantagées dans l'emploi en raison de cette déficience
- » croient qu'un employeur ou un employeur éventuel est susceptible de les considérer comme désavantagés en emploi en raison de cette déficience

Les personnes handicapées comprennent les personnes dont les limitations fonctionnelles découlant de leur déficience ont été prises en compte dans leur emploi ou lieu de travail actuel (Source : *Loi sur l'équité en matière d'emploi*).

Auto-identification

Auto-identification est le terme utilisé pour la collecte d'informations sur l'équité en matière d'emploi fournies volontairement par le personnel, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les informations sont utilisées à des fins d'analyse et de suivi des progrès des groupes d'équité en matière d'emploi et pour rendre compte de la représentation de la main-d'œuvre (Source : Renseignements d'autodéclaration de la Commission de la fonction publique du Canada).

Disponibilité de la main-d'œuvre

Dans le cas de l'administration publique centrale, la disponibilité de la main-d'œuvre s'entend de la disponibilité estimative des personnes faisant partie de groupes désignés en pourcentage de la population active (Source : L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2017 à 2018).

