



# Plan sur l'accessibilité du Bureau du Conseil privé de 2026-2028



Plan sur l'accessibilité du Bureau du Conseil privé de 2026-2028

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

Pour plus de renseignements :

Bureau du Conseil privé  
85, rue Sparks, pièce 1000  
Ottawa (ON) Canada K1A 0A3  
[info@pco-bcp.gc.ca](mailto:info@pco-bcp.gc.ca)

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2026.

This publication is also available in English:  
*The Privy Council Office Accessibility Plan 2026-2028*

ISSN : 2817-0806  
CP1-34F-PDF

## Table des matières

<b>Message du greffier .....</b>	<b>2</b>
<b>Renseignements généraux.....</b>	<b>3</b>
Reconnaissance territoriale .....	3
Contexte.....	3
À propos du Bureau du Conseil privé .....	4
Déclaration sur les valeurs et l'éthique .....	4
Principes directeurs .....	5
Processus de rétroaction .....	6
Formats de substitution.....	6
<b>Résumé .....</b>	<b>7</b>
<b>Consultations .....</b>	<b>9</b>
Faits saillants de ce que nous avons entendu lors des consultations .....	10
<b>Aborder les domaines prioritaires décrits à l'article 5 de <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> ....</b>	<b>12</b>
Emploi .....	12
Environnement bâti .....	16
Technologies de l'information et des communications .....	17
Communications, autres que les technologies de l'information et des communications .....	18
Acquisition de biens et de services.....	19
<b>Conclusion.....</b>	<b>22</b>
<b>Annexe - Plan d'action sur l'accessibilité .....</b>	<b>23</b>
Priorité stratégique n° 1.....	23
Priorité stratégique n° 2.....	25
Priorité stratégique n° 3.....	26
<b>Glossaire .....</b>	<b>29</b>

## Message du greffier

Le Bureau du Conseil privé (BCP) est fermement résolu à mettre en œuvre la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. L'accessibilité est un droit fondamental, et c'est notre devoir collectif de le promouvoir. Ensemble, nous pouvons faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040, conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA).

Depuis 2022, nous avons fait des progrès pour intégrer l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap à nos activités quotidiennes dans le cadre du premier Plan sur l'accessibilité du BCP. En nous appuyant sur les progrès réalisés et les leçons tirées à ce jour, nous sommes fiers de présenter notre plan renouvelé de 2026 à 2028, qui repose sur nos valeurs fondamentales, soit l'équité, la cohérence et le respect de la diversité, parce que dans le cadre de notre travail, il est essentiel que chaque personne soit traitée avec respect, dignité et équité. Au BCP, nous sommes déterminés à offrir un milieu de travail sécuritaire, sain et accessible (exempt d'obstacles) qui favorise la mobilisation, l'ouverture et la transparence.

Au cours des trois prochaines années, notre objectif est de devenir un organisme de premier ordre en matière d'accessibilité et d'inclusivité qui soutient les personnes en situation de handicap. Afin que nos responsabilités collectives et individuelles soient mieux ciblées, simplifiées et bonifiées, nous ferons progresser trois priorités stratégiques :

1. Moderniser l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap grâce à la mise en œuvre de l'application Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada et à l'adoption de pratiques exemplaires tirées du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation.
2. Faire progresser la culture de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap du BCP grâce à une communication et à une mobilisation accrue avec ces personnes et tous les employés.
3. Créer des possibilités égales pour les personnes en situation de handicap.

En respectant le principe « Rien sans nous », les points de vue des personnes en situation de handicap ont joué un rôle important dans l'élaboration de notre plan renouvelé. De plus, le champion des personnes en situation de handicap du BCP, les cadres, les gestionnaires et les alliés ont été consultés. Au vu des commentaires reçus, je tiens à souligner que nous avons encore du travail à faire pour rendre le BCP plus inclusif et plus accessible.

Alors que nous mettons en œuvre le plan renouvelé, je suis impatient de travailler avec vous tous pour améliorer notre organisme tout en étant fier du travail que nous accomplissons pour servir le Canada et la population canadienne.

**Michael Sabia**

Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet

## Renseignements généraux

### Reconnaissance territoriale

Dans l'esprit de la réconciliation, nous tenons à honorer les peuples autochtones en reconnaissant les premiers peuples de cette terre, y compris leur histoire, leurs vérités et leurs expériences vécues. Ce faisant, nous espérons faire progresser la réconciliation et favoriser le renouvellement et le renforcement de notre relation.

Nous souhaitons reconnaître que le Plan sur l'accessibilité a été produit sur le territoire traditionnel non cédé du peuple anichinabé algonquin. Nous reconnaissons également la diversité des territoires des peuples autochtones partout au Canada, sur lesquels vivent et travaillent des employés du BCP, puisque nous sommes présents dans les bureaux régionaux des ministres. Dans l'élaboration de ce plan, nous voulons souligner l'importance de l'intersectionnalité et le fait que l'amélioration de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap est avantageuse pour tous, y compris les groupes traditionnellement sous-représentés.

### Contexte

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* est entrée en vigueur le 11 juillet 2019. Elle vise à transformer le Canada en un pays exempt d'obstacles au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2040. La *Loi* prévoit une approche proactive en matière d'accessibilité. Autrement dit, au lieu d'attendre que les personnes en situation de handicap demandent l'élimination des obstacles, les organisations doivent les cerner, les prévenir et les éliminer.

Plus précisément, la LCA exige des entités réglementées comme les ministères et les organismes fédéraux qu'elles déterminent les obstacles et mettent au point des mesures visant à les éliminer dans les sept domaines prioritaires suivants en matière d'accessibilité :

1. l'emploi;
2. l'environnement bâti;
3. les technologies de l'information et des communications;
4. les communications, autres que les technologies de l'information et des communications;
5. l'acquisition de biens, de services et d'installations;
6. la conception et la prestation de programmes et de services;
7. le transport.

La LCA exige aussi que toutes les entités réglementées dressent et publient un plan sur l'accessibilité, établissent un processus servant à recevoir la rétroaction et à y donner suite en temps voulu, et publient chaque année un rapport d'étape faisant état des progrès réalisés.

Vous trouverez le premier [plan triennal sur l'accessibilité du BCP \(2023-2025\)](#) et les [rapports d'étape sur l'accessibilité de 2023 et de 2024](#) sur notre site Web. Le Plan sur l'accessibilité du BCP de 2026-2028 s'appuie sur les progrès réalisés par rapport au plan initial. Il s'inscrit dans les

mesures prises par le BCP pour se conformer à la LCA et à la réglementation et témoigne de son engagement constant à favoriser l'équité, la diversité, l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

### **À propos du Bureau du Conseil privé**

Le BCP est au service du premier ministre et du Cabinet et il est dirigé par le greffier du Conseil privé, qui est également secrétaire du Cabinet et chef de la fonction publique.

Il a pour mandat de servir le Canada et la population canadienne en conseillant et en appuyant le premier ministre, les ministres du portefeuille et le Cabinet. En résumé, le BCP assume trois grands rôles :

1. Conseiller de manière professionnelle et non partisane le premier ministre, les ministres du portefeuille, le Cabinet ainsi que ses comités sur des questions d'envergure nationale et internationale.
2. Assurer le bon fonctionnement du processus décisionnel du Cabinet et contribuer à la mise en œuvre du programme du gouvernement.
3. Encourager un rendement élevé et la responsabilisation au sein de la fonction publique.

Le BCP fournit des services internes pour respecter ses obligations organisationnelles et exécuter ses programmes. Il existe 10 catégories de services internes au BCP :

- services de gestion et de surveillance;
- services de communication;
- services juridiques;
- services de gestion des ressources humaines;
- services de gestion financière;
- services de gestion de l'information;
- services des technologies de l'information;
- services de gestion des biens immobiliers;
- services de gestion du matériel;
- services de gestion des acquisitions.

### **Déclaration sur les valeurs et l'éthique**

Notre plan illustre notre détermination à éliminer les obstacles pour les personnes en situation de handicap et tous les employés en prenant des mesures réfléchies dans les domaines applicables.

**Respect envers les personnes :** Au BCP, nous croyons que notre relation avec la population canadienne doit être empreinte de respect, de dignité et d'équité, valeurs qui contribuent à un

milieu de travail sécuritaire, sain et accessible qui favorise la mobilisation, l'ouverture et la transparence.

**Intégrité** : L'intégrité est la pierre angulaire de la bonne gouvernance et de la démocratie. Forts des normes d'éthique les plus rigoureuses, les fonctionnaires maintiennent et renforcent la confiance du public en l'honnêteté, l'équité et l'impartialité du secteur public fédéral. C'est pourquoi le BCP est résolu à faire progresser les objectifs de la LCA.

**Excellence** : L'excellence de la conception et de l'application des politiques, de l'exécution des programmes et de la prestation des services du secteur public influe positivement sur tous les aspects de la vie publique au Canada. La collaboration, l'engagement, l'esprit d'équipe et le perfectionnement professionnel contribuent tous au rendement élevé d'une organisation. C'est pourquoi le BCP accorde de l'importance à la contribution des personnes en situation de handicap à l'excellence et à l'innovation dans la fonction publique.

### Principes directeurs

Nous voulons mettre l'accent sur les principes directeurs suivants, qui sont conformes à ceux énoncés dans la *Loi*. Ceux-ci nous aideront à atteindre nos objectifs et à assumer nos responsabilités au cours des trois prochaines années :

« **Rien sans nous** » signifie que les personnes en situation de handicap doivent être consultées lorsque sont créés des lois, des politiques et des programmes qui ont une incidence sur elles.

**Une culture de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap**, c'est lorsque ces personnes se sentent acceptées, en sécurité et à l'aise d'être elles-mêmes au quotidien et où tout le monde comprend comment la vie de chacun est façonnée par des identités qui se recoupent.

**Une expérience sans obstacle** signifie que tous les employés et intervenants ayant des handicaps visibles et invisibles, y compris les déficiences physiques, mentales, sensorielles et psychiatriques ou les troubles d'apprentissage, peuvent contribuer, que ces déficiences soient permanentes, à long terme, récurrentes ou temporaires.

**L'amélioration continue** est intégrée à notre plan et à nos initiatives; à cette fin, nous écoutons les personnes en situation de handicap, discutons avec elles et répondons à leurs commentaires.

Nous **comblons l'écart de représentation des personnes en situation de handicap** en améliorant nos stratégies de recrutement, de maintien en poste, de perfectionnement professionnel et de promotion.

## Processus de rétroaction

Le Ministère vise à instaurer une culture d'amélioration continue. Tout en assurant un suivi de la mise en œuvre du Plan, nous continuerons de recueillir les commentaires des employés et des gestionnaires afin de nous assurer que celui-ci procure les effets et les résultats souhaités.

Le BCP a défini un [processus de rétroaction](#) pour recevoir les observations concernant les obstacles à l'accessibilité et la mise en œuvre de son plan sur l'accessibilité. Vous pouvez envoyer vos commentaires au directeur adjoint, Accessibilité, Ressources humaines, Direction générale des services ministériels.

Comment nous faire part de vos commentaires

- En ligne au moyen du [formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#);
- Par courriel à l'adresse [accessible@pco-bcp.gc.ca](mailto:accessible@pco-bcp.gc.ca);
- par téléphone au 613-302-7905
- par la poste au 60, rue Queen, Ottawa (Ontario) K1A 0A3.

Vous pouvez accompagner vos commentaires de vos coordonnées ou vous exprimer de façon anonyme. Nous accuserons réception de la rétroaction de la même façon. Nous répondrons directement aux commentaires si l'expéditeur a fourni ses coordonnées.

## Formats de substitution

Vous pouvez demander un exemplaire de notre plan sur l'accessibilité, du rapport d'étape et du processus de rétroaction dans un autre format, par exemple :

- un document imprimé;
- un document en gros caractères (police plus grande et plus claire);
- un document en braille (points surélevés que les personnes aveugles ou à faible capacité visuelle peuvent lire avec les doigts);
- un enregistrement audio (enregistrement de quelqu'un lisant le texte à voix haute);
- un format électronique compatible avec les technologies adaptées.

Vous pouvez demander un format de substitution par courriel à [accessible@pco-bcp.gc.ca](mailto:accessible@pco-bcp.gc.ca) ou par la poste au

Bureau du Conseil privé  
À l'attention des Ressources humaines  
60, rue Queen  
Ottawa (Ontario) K1A 0A3

Vous pouvez également demander un autre format en appelant au 613-302-7905.

## Résumé

Depuis la publication du premier plan sur l'accessibilité du BCP en 2022, le nombre de personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale a augmenté. Selon les résultats du dernier Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, le pourcentage de répondants qui s'identifient comme ayant un handicap est passé de 7 % en 2020 à 17 % en 2024<sup>1</sup>. Dans notre organisme, cette hausse se reflète également dans les données sur l'équité en matière d'emploi, où la représentation des personnes en situation de handicap est passée de 3,2 % en mars 2020 à 9,1 % de notre effectif en septembre 2025. Notre objectif est d'atteindre ou de dépasser le nouveau seuil de disponibilité au sein de la population active, qui est établi à 11,5 %.

Au cours des trois dernières années, le BCP a fait des progrès en ce qui concerne plusieurs engagements pris dans son premier plan sur l'accessibilité (2022-2025) afin d'améliorer l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail. Mentionnons deux réalisations notables, soit le Fonds centralisé pour l'accessibilité et le processus centralisé de demandes d'adaptation pour les employés. À l'avenir, le BCP continuera de définir et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité, tout en s'appuyant sur ses réussites dans les cinq domaines prioritaires de la LCA<sup>2</sup>, par exemple :

**Emploi :** Changements apportés au processus de dotation du BCP pour inclure les considérations relatives à l'accessibilité et le soutien au processus de recrutement et d'embauche. Par exemple, révision des affichages de poste et des mesures d'adaptation pour les candidats durant les entrevues.

**Environnement bâti :** Mise en œuvre de recommandations tirées de la vérification de tous les bureaux ministériels en fonction des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité universelle et des normes de l'Association canadienne de normalisation pour faire du Canada un pays exempt d'obstacles.

**Technologies de l'information et des communications :** Mise en place du plan sur l'accessibilité à long terme de la gestion de l'information et de la technologie de l'information afin de favoriser l'accessibilité à tous les actifs numériques.

**Communications, autres que les technologies de l'information et des communications :** Formation ciblée offerte aux fournisseurs de services organisationnels du BCP, afin d'améliorer l'orientation à l'intention des employés sur les exigences en matière d'accessibilité et les pratiques exemplaires en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap.

---

<sup>1</sup> Il est à noter que la portée de la définition de « handicap » dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux a été élargie depuis 2020.

<sup>2</sup> Deux des sept domaines prioritaires énoncés dans la LCA ne s'appliquent pas, puisque le BCP n'est pas un ministère de première ligne qui fournit des services directement aux Canadiens. La conception et la prestation de programmes et de services est l'un d'eux. L'autre domaine exclu est celui du transport, car le mandat et les activités du BCP ne font pas appel au réseau fédéral de transport.

**Acquisition de biens et de services :** Accès à de l'équipement et à des meubles, par exemple des chaises ergonomiques, et approvisionnement en ces articles à l'aide d'un fonds centralisé pour faciliter et accélérer l'achat d'articles et le remboursement des employés.

À ce jour, nous avons fait des progrès pour intégrer l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap à nos activités quotidiennes, afin d'assurer un milieu de travail sécuritaire, équitable et accessible (exempt d'obstacles). Dans l'élaboration de ce plan, nous avons consulté des personnes en situation de handicap ainsi que des cadres, des gestionnaires, des alliés et des experts en la matière afin de respecter le principe « Rien sans nous ». Compte tenu des commentaires que nous avons reçus, nous reconnaissons qu'il reste du chemin à parcourir pour que le BCP soit plus inclusif et plus accessible.

Au cours des trois prochaines années, l'objectif du Plan sur l'accessibilité du BCP de 2026-2028 est de faire du BCP un organisme de premier ordre au moyen de trois priorités stratégiques. Celles-ci nous aideront à nous concentrer sur nos responsabilités individuelles et collectives, à les simplifier et à les bonifier en soutenant les personnes en situation de handicap et en offrant un milieu de travail accessible et inclusif pour tout le monde. Voici ces priorités :

1. Moderniser l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap grâce à la mise en œuvre de l'application Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada et à l'adoption de pratiques exemplaires tirées du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation.
2. Faire progresser la culture de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap du BCP grâce à une communication et à une mobilisation accrues avec ces personnes et tous les employés.
3. Créer des possibilités égales pour les personnes en situation de handicap.

Ces priorités guideront nos efforts en vue de travailler plus rapidement grâce à une collaboration constante et à la mise en commun de pratiques exemplaires, d'innovations et de leçons tirées. Les personnes en situation de handicap seront consultées et incluses dans l'élaboration, la mise à l'essai et le perfectionnement d'initiatives ou de solutions.

De plus, nous mettrons l'accent sur les rôles que nous pouvons jouer, à titre d'organisation comme à titre individuel, pour éradiquer les obstacles physiques et comportementaux au BCP. Nous y parviendrons en favorisant le dialogue, l'action et la reddition de comptes et en apportant des changements durables et positifs.

Vous trouverez plus de détails sur la mise en œuvre et les échéanciers dans le Plan d'action sur l'accessibilité, qui se trouve à l'[annexe](#).

## Consultations

Le principe « Rien sans nous » reconnaît que les personnes en situation de handicap sont des participantes à part entière dans toutes les sphères de la vie et qu'elles devraient contribuer à la prise de toutes les décisions concernant les politiques, les programmes, les pratiques et la prestation des services qui les touchent. Fidèle à l'engagement de notre organisme à l'égard de ce principe, le Centre d'expertise sur les ressources humaines du BCP a consulté des personnes en situation de handicap à chaque étape du processus de renouvellement et d'élaboration du Plan sur l'accessibilité de 2026-2028.

Avant le début de la phase de consultation, le personnel du Centre a rencontré des membres du Réseau des personnes en situation de handicap au BCP pour les renseigner et leur demander d'appuyer le renouvellement du Plan sur l'accessibilité du BCP et l'approche adoptée pour les consultations. Le Centre a proposé une approche au diapason de l'autre en offrant aux membres des options sur la façon dont ils voulaient être consultés.

Les membres du Réseau ont pu participer à des entretiens ciblés individuels ou en groupe, ou fournir des commentaires de façon anonyme par l'intermédiaire de MS Forms. Ils étaient libres de participer en personne ou en ligne. De plus, on a demandé à toutes les personnes interrogées si elles avaient besoin de mesures d'adaptation pour participer. Les entretiens ont été planifiés en octobre et en novembre 2025, selon un horaire tenant compte des disponibilités des membres.

De même, des entretiens ciblés ont été menés avec les personnes et les groupes suivants :

- les responsables des piliers<sup>3</sup> du BCP, chargés des cinq domaines pertinents de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*;
- le champion du Réseau des personnes en situation de handicap au BCP;
- les experts en la matière;
- les gestionnaires;
- les alliés;
- les partenaires organisationnels, comme le Secrétariat du Conseil du Trésor et le ministère des Finances.

Les consultations de la phase deux ont été réalisées après la collecte et l'analyse des réponses de l'ensemble des entretiens individuels et en groupe. Le Centre a présenté ses constatations et proposé ses recommandations aux responsables des piliers du BCP, au Réseau des personnes en situation de handicap, au champion du Réseau des personnes en situation de handicap au BCP et aux principaux alliés. Les réponses et les commentaires reçus au cours des consultations ont servi à élaborer l'ébauche du Plan sur l'accessibilité. Ils ont été recommuniqués pour confirmer les thèmes clés et les recommandations à proposer.

---

<sup>3</sup> Les responsables des piliers sont les principaux fournisseurs de services au sein du BCP; ils se chargent des mesures d'adaptation et contribuent à respecter les engagements dans les domaines prioritaires de la LCA, par exemple les ressources humaines, la gestion de l'information et la technologie de l'information et les locaux.

## **Faits saillants de ce que nous avons entendu lors des consultations**

### **Processus lié aux mesures d'adaptation**

Sous la gestion des Ressources humaines, le Fonds centralisé pour l'accessibilité a été mentionné comme un facteur clé de réussite par la plupart des employés et des responsables des piliers<sup>4</sup>, en raison de la facilité et de la rapidité avec lesquelles il permet d'acquérir des équipements comme des chaises ergonomiques. Cependant, les employés et les gestionnaires ont exprimé le souhait d'obtenir des conseils plus précis sur la manière de s'orienter dans le processus d'aménagement et d'établir une communication plus efficace grâce à des mises à jour régulières, une transparence accrue et une mobilisation fréquente des personnes en situation de handicap sur les services liés à l'accessibilité.

### **Accessibilité en milieu de travail**

La mise en œuvre des recommandations formulées à la suite de la vérification de la conformité des bureaux ministériels aux pratiques exemplaires en matière d'accessibilité universelle et aux normes de l'Association canadienne de normalisation visant à construire un Canada sans obstacle a permis de réaliser des progrès dans l'amélioration de l'accessibilité dans l'environnement bâti. L'accessibilité des technologies d'assistance en matière d'information et de communication a également créé une expérience plus inclusive pour les employés. À l'avenir, les employés souhaitent obtenir plus d'information et de transparence sur les améliorations apportées à l'environnement de travail physique, dans la mesure du possible.

### **Accessibilité et inclusion des personnes en situation de handicap**

Les employés ont fourni une rétroaction positive sur certaines séances de formation liées à l'accessibilité et ont souligné la portée et la qualité des événements consacrés à l'accessibilité et à l'inclusion des personnes en situation de handicap, auxquels les employés du BCP ont participé en plus grand nombre. À l'avenir, les personnes en situation de handicap souhaitent que les organismes prennent davantage conscience de la valeur des pratiques inclusives et des avantages de l'accessibilité pour tous les employés (et pas seulement pour les personnes touchées), afin de promouvoir une appropriation commune des objectifs en matière d'accessibilité.

### **Possibilités égales**

Les personnes en situation de handicap ont signalé un manque de services d'orientation et de possibilités de perfectionnement professionnel au sein de BCP. Par conséquent, les employés souhaitent bénéficier d'un soutien concret sous la forme d'initiatives ciblées ou conjointes

---

<sup>4</sup> Définition fournie dans le [glossaire](#).

visant à favoriser l'évolution de leur carrière, à repérer les possibilités de promotion et à élaborer des stratégies de maintien en poste axées sur la satisfaction des employés.

## **Aborder les domaines prioritaires décrits à l'article 5 de *Loi canadienne sur l'accessibilité***

Notre plan repose sur cinq domaines prioritaires énumérés à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Si nous éliminons et prévenons les obstacles dans les domaines ci-dessous, nous pouvons alors fournir des services accessibles à tous :

- Emploi
- Environnement bâti
- Technologies de l'information et des communications
- Communications, autres que les technologies de l'information et des communications
- Acquisition de biens et de services

Le BCP a pour mandat d'apporter son soutien au premier ministre et au Cabinet, et d'aider le gouvernement à mettre en œuvre sa vision, ses objectifs et ses décisions. Par conséquent, certaines priorités énoncées dans la LCA ne s'appliquent pas à notre ministère. Par exemple, le BCP n'étant pas un ministère de première ligne qui fournit des services directement aux Canadiens, la conception et l'exécution des programmes ne font donc pas partie de ses principales priorités. Les possibilités d'amélioration prévues dans le présent plan concernent les technologies de l'information et des communications, les communications (autres que les technologies de l'information et des communications) et l'acquisition de biens, de services et d'installations.

De même, nous n'avons pas inclus le transport dans le Plan sur l'accessibilité du BCP, puisque le mandat et les activités du ministère ne concernent pas le réseau de transport fédéral. Toutefois, nous chercherons à améliorer notre façon de présenter et de communiquer les solutions de transport aux employés et aux visiteurs, par exemple à l'aide d'un plan de stationnement accessible.

Les sections suivantes fourniront de plus amples détails sur chacun des domaines de priorité énoncés plus haut. Elles présenteront les progrès réalisés jusqu'à maintenant, les obstacles relevés et les initiatives actuelles ainsi que celles qui sont prévues au cours des trois prochaines années.

### **Emploi**

#### **Progrès accomplis à ce jour**

**Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi :** Depuis la publication du premier plan, la représentation des personnes en situation de handicap au sein du BCP a augmenté pour atteindre 9,1 % en septembre 2025, comparativement à 3,2 % en mars 2020. Cependant, ce pourcentage est inférieur au point de référence mis à jour relatif à la disponibilité au sein de la population active, qui s'élève à 11,5 %, et la représentation dans l'ensemble des secrétariats et des directions générales du BCP reste inégale. D'après les

tableaux de bord sur l'équité en matière d'emploi du BCP, les domaines notables où les écarts de représentation des personnes en situation de handicap sont les plus importants comprennent les groupes de relève EX et EC.

**Dotation** : Le BCP a apporté des changements positifs aux processus de dotation et d'orientation des nouveaux employés. Nous avons notamment modifié les offres d'emploi afin d'y inclure des dispositions relatives à l'accessibilité, et les candidats bénéficient de mesures d'adaptation pendant les entrevues, comme du temps supplémentaire. Par ailleurs, le Centre d'expertise des RH du BCP offre une formation sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap pendant la séance d'orientation pour les nouveaux employés.

**Apprentissage et formation** : Le BCP a effectué une évaluation des besoins d'apprentissage sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Nous avons proposé des séances de formation et d'apprentissage ciblées pour les employés qui s'occupent du processus lié aux mesures d'adaptation ou qui prodiguent des conseils aux collègues du BCP afin de s'assurer que l'accessibilité est prise en considération. Par exemple, les employés de Ressources humaines, Locaux, Gestion de l'information et technologies de l'information, Services d'imprimerie et de graphisme, et Communications ont participé à des séances de formation offertes par des experts comme ceux du groupe Accessibilité, adaptation et technologies informatiques adaptées d'Emploi et Développement social Canada.

**Culture du milieu de travail** : Les employés du BCP ont amélioré leurs connaissances en matière d'accessibilité et d'inclusion des personnes en situation de handicap. La participation accrue à des activités d'apprentissage de qualité et l'accès à des cours de formation pertinents offerts par l'École de la fonction publique du Canada en sont la preuve. Les ressources sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap sont mises à la disposition de tous les employés du BCP dans le Coin de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'intranet du BCP.

**Réseau des personnes en situation de handicap (PsH)** : S'appuyant sur le travail du Groupe de réflexion sur les personnes en situation de handicap qui a éclairé le premier plan sur l'accessibilité, le BCP a mis sur pied en 2024 un réseau officiel des personnes en situation de handicap afin de créer un espace sûr où se réunir et défendre les intérêts de la communauté. Cette même année, le greffier du Conseil privé a nommé un champion des personnes en situation de handicap, au niveau des sous-ministres adjoints. Son rôle consiste à fournir des conseils au Réseau et à participer aux discussions avec la haute direction afin de s'assurer que le point de vue des personnes en situation de handicap est pris en compte.

### **Obstacles relevés**

**Processus lié aux mesures d'adaptation** : La Division des ressources humaines et les responsables des piliers du BCP répondent aux besoins et fournissent un soutien dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation; cependant, des obstacles persistent. Par exemple, les employés ont signalé un manque de cohérence dans la communication concernant

le statut et les résultats des demandes de mesures d'adaptation, ce qui peut entraîner des malentendus ou nuire à l'efficacité des employés dans leur travail. Les employés ont indiqué que les gestionnaires ne connaissent pas tous le processus lié aux mesures d'adaptation ou ne se sentent pas tous à l'aise de parler d'accessibilité et d'inclusion des personnes en situation de handicap avec les employés.

**Culture du milieu de travail et mobilisation** : Le niveau général d'éducation, de formation et de sensibilisation sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap reste faible dans l'ensemble de l'organisme. Les employés et les dirigeants ont exprimé une volonté commune d'améliorer le dialogue et l'apprentissage dans ce domaine, afin d'éliminer les barrières existantes. Les employés ont constaté une culture persistante de capacitisme, de préjugés et de stigmatisation qui affecte leur moral et leur confiance. Cela a donné lieu à une culture dans laquelle les personnes en situation de handicap hésitent à faire part de leurs commentaires négatifs au sujet des mesures d'adaptation aux fournisseurs de services ou à la direction.

**Perfectionnement professionnel** : Il existe un manque de services d'orientation et de possibilités de perfectionnement professionnel pour les personnes en situation de handicap. Le recrutement, l'intégration et le maintien en poste constituent également des domaines à améliorer. De même, on observe un manque de soutien ciblé des personnes en situation de handicap lorsqu'elles doivent faire face à des changements d'emploi ou à des transitions professionnelles qui nécessitent des mesures d'adaptation. Par exemple, le processus lié aux mesures d'adaptation peut être amélioré afin que les employés qui arrivent au BCP ou qui changent de poste au sein de l'organisme bénéficient d'une expérience harmonieuse.

### **Initiatives en cours et planifiées**

**Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi** : Le BCP continuera de recueillir et de mesurer régulièrement les données d'auto-identification des employés afin d'évaluer l'efficacité des stratégies et des initiatives. Les tableaux de bord sur l'équité en matière d'emploi du BCP comprennent des données désagrégées sur la représentation des personnes en situation de handicap, par niveau, par classification et à l'échelle des directions générales ou des secrétariats. Ces tableaux sont communiqués aux cadres et aux employés tous les trimestres et servent à orienter les discussions de la haute direction.

**Questionnaire d'auto-identification actualisé** : En février 2026, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a publié une version mise à jour et enrichie de son questionnaire d'auto-identification (auto-ID). Celle-ci appuie les efforts du gouvernement du Canada visant à continuer et à amplifier son action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et respecte nos obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Elle propose en outre aux personnes en situation de handicap un ensemble élargi d'options pour s'identifier et utilise une terminologie moderne, inclusive et pertinente, permettant à tous les employés de se reconnaître dans les choix offerts.

**L'application Passeport et Projet d'amélioration des mesures d'adaptation :**

En novembre 2025, le BCP a signé un protocole d'entente avec le Secrétariat du Conseil du Trésor en vue d'adopter l'application Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Celle-ci fournira une plateforme en ligne pour mieux aider les gestionnaires et les employés à s'orienter dans le processus lié aux mesures d'adaptation. Elle fournira également de nouveaux points de données pour aider à cerner les aspects à améliorer dans le processus lié aux mesures d'adaptation.

Aussi, le BCP mettra en place un groupe de travail chargé d'adopter et de mettre en œuvre les pratiques exemplaires et solutions issues du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation. Ce groupe aidera le BCP à rationaliser les processus liés aux mesures d'adaptation et à améliorer la prestation des services. Par exemple, les ministères et organismes fédéraux ont effectué des vérifications des blocages de leurs processus liés aux mesures d'adaptation afin de cerner les inefficacités et les obstacles. Ils ont également élaboré des documents d'orientation relatifs aux renseignements médicaux nécessaires à la mise en place de mesures d'adaptation en milieu de travail et mènent des discussions sur ces mesures.

**Faire progresser la culture de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap du BCP grâce à une communication et à une mobilisation accrues avec ces personnes et tous les employés :**

Le BCP fera davantage de sensibilisation au sujet des efforts soutenus de l'organisme afin que tous les employés puissent contribuer à créer un milieu de travail inclusif. Il renforcera la reddition de comptes et tiendra des réunions trimestrielles avec les responsables des piliers, le Réseau des personnes en situation de handicap au BCP et le champion du Réseau pour communiquer les progrès en cours, obtenir une rétroaction et discuter des solutions.

Des mesures qualitatives et quantitatives seront utilisées pour suivre et communiquer les progrès accomplis en vue d'atteindre les objectifs en matière d'accessibilité et d'inclusion des personnes en situation de handicap au BCP. Un sondage auprès des employés sera effectué pour faire participer tous les employés afin de déterminer leur connaissance générale du Plan et des activités en matière d'accessibilité, tout en fournissant des données pour éclairer et améliorer la prestation de mesures d'adaptation aux employés en situation de handicap et à leurs gestionnaires.

**Créer des possibilités égales pour les personnes en situation de handicap :** En consultation avec des personnes en situation de handicap, le BCP élaborera des directives à l'intention des gestionnaires et des employés afin de favoriser le perfectionnement professionnel, la gestion des talents, la formation (notamment en langues officielles) et les stratégies de maintien en poste. De plus, il collaborera avec le Secrétariat de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'antiracisme des organismes centraux ainsi que les ministères et les organismes fédéraux pour s'assurer que les personnes en situation de handicap contribuent à l'élaboration de programmes de perfectionnement professionnel, y compris le mentorat, le parrainage et d'autres possibilités de formation, et qu'elles participent à ces programmes.

## Environnement bâti

### Progrès accomplis à ce jour

**Immeubles** : En partenariat avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), le BCP continue de vérifier dans quelle mesure tous les bureaux de l'organisme utilisent les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité universelle et les [normes de l'Association canadienne de normalisation pour un Canada sans obstacles](#).

**Installations** : Le BCP fait continuellement des améliorations et respecte les engagements découlant de la vérification de SPAC en offrant des mesures d'adaptation dans des domaines tels que :

- l'accès aux toilettes et à leurs éléments (barres d'appui, ouvre-portes automatiques, etc.);
- l'ouverture des portes sans bouton électronique;
- l'accès aux édifices (carte d'accès et saisie de code);
- l'utilisation de signalisation et d'orientation particulière (entrées, espaces de travail et ascenseurs);
- l'assignation de postes de travail dans les espaces de travail ouverts, comme la réservation de bureaux.

### Obstacles relevés

**Environnement de travail** : En raison du nombre de lieux de travail différents au BCP dans la région de la capitale nationale et dans les bureaux régionaux des ministres, le niveau d'accessibilité des employés varie selon leur lieu de travail. Par exemple, le BCP dispose de plusieurs espaces de bureau loués et de différentes exigences en matière de sécurité et de différents types d'immeubles (par exemple les bâtiments patrimoniaux). La participation à des réunions et à des événements dans un autre édifice exige que les employés s'adaptent à différents niveaux d'accessibilité.

**Prise de mesures d'adaptation pour les employés neuroatypiques** : Dans l'ensemble de la fonction publique, la sensibilisation à la neurodiversité s'est améliorée depuis le premier plan du BCP. Cependant, il reste des défis à relever afin de déterminer et de mettre en œuvre des mesures d'adaptation qui répondent aux besoins diversifiés et uniques des employés neuroatypiques. Afin de créer un milieu de travail plus inclusif et de mieux soutenir les employés neuroatypiques, les employés et les gestionnaires auront besoin de soutien pour apprendre à établir des mesures d'adaptation en milieu de travail, à en discuter et à les mettre en œuvre.

### Initiatives en cours et planifiées

**Vérification de la conformité de l'environnement bâti** : Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le BCP continue de collaborer avec SPAC pour s'assurer que tous les bureaux de l'organisme sont accessibles. Les espaces vérifiés feront l'objet d'une mise à jour. Au besoin, le BCP

élaborera des plans et des stratégies d'amélioration après la fin des évaluations de vérification dans ses locaux.

Il faudra plus de temps en ce qui concerne les bâtiments patrimoniaux, car les solutions pourraient nécessiter une stratégie de mise en œuvre pluriannuelle.

Les Services d'aménagement et l'équipe des RH du BCP continueront à travailler en collaboration pour examiner les demandes de mesures d'adaptation du personnel au cas par cas, et des solutions ciblées seront mises en place pour réduire les obstacles et créer un milieu de travail plus accessible.

## **Technologies de l'information et des communications**

### **Progrès accomplis à ce jour**

**Gestion de l'information et technologies de l'information** : En 2023, nous avons élaboré un plan en collaboration avec les responsables de la gestion de l'information, de la technologie de l'information (TI), des ressources humaines et des services d'imprimerie et de graphisme. Le BCP continue de travailler à remplir bon nombre des engagements inscrits dans le présent plan pour tous ses actifs numériques. Il s'agit notamment de promouvoir les orientations de la Boîte à outils d'accessibilité numérique du GC par l'intermédiaire du Coin de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap du BCP, et d'examiner les actifs numériques actuels dans les applications et les sites internes et externes. Le BCP a repéré une occasion d'améliorer l'accessibilité en adoptant une pratique standard consistant à inclure des équivalents textuels pour toutes les images et un langage simple dans toutes ses communications.

**Portail de service aux clients** : Le BCP a simplifié le nouveau processus de gestion des demandes d'équipement informatique ergonomique dans le Portail de service aux clients. Il a rendu la présentation des applications plus intuitive et interactive dans la boutique d'applications du Portail. Les applications axées sur l'accessibilité occupent une place de premier plan dans le catalogue, et une fonction libre-service permet aux employés de demander ces applications en cliquant sur un bouton.

**Conformité avec les règles WCAG 2.1** : Une évaluation approfondie des sites Web et des applications Web pris en charge par le BCP a été achevée en avril 2024. Ensuite, ces sites et applications ont été mis à jour en vue de la conformité avec les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1. Ce processus a pris fin en décembre 2024. Tout le contenu nouveau, dont le site Web remanié du premier ministre, fait l'objet d'un examen destiné à vérifier si le contenu est créé et publié en conformité avec les règles WCAG. De plus, le BCP continue d'assurer l'accessibilité des contenus qu'il publie sur les médias sociaux et dans ses communications externes, tels que les vidéos et les rapports.

## **Obstacles relevés**

**Mesures d'adaptation dans les TI :** Pour les demandes d'adaptation de TI spéciales qui exigent une approche individuelle, il serait possible d'améliorer encore l'expérience des utilisateurs en créant des mécanismes de traitement des demandes qui soient rapides et transparents. Par exemple, on contribuerait à lever des obstacles si l'on adoptait une approche proactive consistant à consulter les employés et à les faire participer au choix des logiciels et du matériel. De la formation supplémentaire qui serait donnée aux employés des services de TI contribuerait aussi au traitement des demandes d'adaptation visant des technologies spécialisées.

## **Initiatives en cours et planifiées**

**Plan d'accessibilité pour la gestion de l'information et les TI :** Le BCP poursuivra la mise en œuvre du plan d'accessibilité à long terme pour la gestion de l'information et les TI afin de favoriser l'accessibilité de tous les actifs numériques.

**Conformité avec les règles WCAG 2.0 :** Le BCP finira d'évaluer les sites Web et les applications Web des entités qu'il prend en charge et de les actualiser pour qu'ils soient conformes aux règles WCAG 2.0. Il continuera de veiller à ce que les sites Web et applications Web du BCP qui sont destinés au public soient conformes aux règles WCAG 2.0 de niveau AA.

**Médias sociaux :** Le BCP continue de rendre sa présence dans les médias sociaux plus accessible et inclusive. Il utilise toutes les fonctions d'accessibilité offertes par les plateformes de médias sociaux, comme les équivalents textuels des images et le sous-titrage des vidéos.

## **Communications, autres que les technologies de l'information et des communications** **Progrès accomplis à ce jour**

**Coin de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap :** Le BCP a créé dans son intranet un espace où il donne au personnel des ressources et des conseils concernant l'accessibilité, le langage simple, la communication inclusive et les réunions accessibles.

**Documents en formats de substitution :** L'organisme fournit ses documents en formats de substitution au public et au personnel, s'ils en font la demande. Il peut s'agir de documents en texte brut, d'imprimés et de versions audio. Le BCP continuera de conseiller les responsables de documents de l'organisme pour que leurs modèles de documents répondent aux normes d'accessibilité.

**Documents accessibles :** Le Coin de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap fournit des ressources expliquant comment rendre les documents accessibles. À la demande des secrétariats du BCP et de leurs principaux clients, l'équipe des services de révision du Secrétariat des communications peut retravailler des textes pour qu'ils soient en langage simple et donner des conseils sur la communication accessible. Les services de révision comprennent le contrôle du langage inclusif et capacitiste, et peuvent aussi consister à modifier la mise en forme et la structure des documents pour en accroître l'accessibilité.

**Réunions et événements :** Pour assurer l'accessibilité des réunions et des événements du BCP, les organisateurs tâchent de fournir les services suivants chaque fois que la nature de l'événement le permet : interprétation en langues officielles, interprétation en langue des signes, transcription et communication préalable des documents importants.

### **Obstacles relevés**

**Communication et échanges avec les employés en situation de handicap :** Nous avons progressé dans la réalisation de bon nombre d'engagements qui étaient inscrits dans le premier plan sur l'accessibilité du BCP. Néanmoins, les employés aimeraient recevoir plus de nouvelles pour rester au courant des mesures d'adaptation et pour qu'ils restent investis en ce qui touche l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Les employés sont d'avis qu'une plus grande transparence sur les progrès accomplis permettrait d'éviter des méprises et les aiderait à concentrer les efforts sur les points à améliorer.

### **Initiatives en cours et planifiées**

**Communications accessibles :** On s'affaire actuellement à réviser les modèles de documents pour les rendre accessibles. De plus, le BCP améliorera la connaissance de l'accessibilité des documents et ses conseils sur les façons de créer des documents accessibles, ce qui facilitera la lecture et la compréhension des documents et l'interaction avec ceux-ci, y compris pour les personnes en situation de handicap. De la formation permanente ciblée sera donnée aux fournisseurs de services organisationnels du BCP et de la formation générale sera offerte à tous les employés. Voici des exemples de sujets qui seront traités :

- Langage clair;
- Langage inclusif;
- Utiliser les fonctions d'accessibilité des applications courantes comme celles de Microsoft Office;
- Assurer la pleine accessibilité des communications à diffusion générale.

**Coin de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap :** À l'automne 2025, le service des communications internes du BCP et celui des ressources humaines ont collaboré avec le Réseau des personnes en situation de handicap pour enrichir l'intranet du BCP par l'ajout de conseils et de ressources. D'autres informations seront fournies après la mise en œuvre de l'application Passeport et l'adoption de pratiques exemplaires découlant du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation pour mieux appuyer les employés en situation de handicap et leurs gestionnaires.

### **Acquisition de biens et de services**

#### **Progrès accomplis à ce jour**

**Fonds centralisé pour l'accessibilité :** Le Fonds centralisé a été un succès : il a facilité et accéléré l'acquisition de matériel et de mobilier, comme les chaises ergonomiques. La hausse

du nombre de demandes au fil du temps montre à quel point il est désormais facile de demander des mesures d'adaptation au BCP.

**Processus d'approvisionnement** : Le BCP a examiné l'aspect accessibilité de son processus d'approvisionnement et a corrigé certains éléments : documents, formulaires, modèles et communications. Il a notamment appliqué le modèle révisé de SPAC aux demandes de propositions visant les services professionnels. Ce modèle sera un outil utile qui tient compte des critères d'accessibilité dans les processus concurrentiels. L'équipe de l'approvisionnement du BCP pourra également utiliser les dispositions qu'il renferme pour d'autres besoins qui ne sont pas liés directement aux services professionnels.

**Initiative de modernisation des contrats** : Le BCP est en train de mettre en œuvre la nouvelle initiative de modernisation des contrats, qui comprend le répertoire des clauses et conditions uniformisées remplaçant les anciennes « Clauses et conditions uniformisées d'achat ». Cette initiative fait la promotion de l'accessibilité des contrats et permettra d'ajouter, sur une base continue, d'autres clauses d'accessibilité dans le répertoire.

**Page de l'approvisionnement du Portail de services aux clients du BCP** : Il y a obligation de tenir compte de l'accessibilité pour les achats dans le Portail de services aux clients du BCP. Au moment de fournir les renseignements obligatoires, le client doit désormais indiquer les considérations en matière d'accessibilité qui s'appliquent à sa demande d'achat. Dès lors que le client indique que ces considérations ne s'appliquent pas, il doit fournir une justification écrite pour que sa demande soit traitée. Cela permet à l'équipe de l'approvisionnement du BCP de mieux comprendre comment l'exigence s'inscrit dans le cadre des opérations et encourage les gestionnaires à réfléchir aux questions d'accessibilité, lesquelles n'avaient peut-être pas été prises en compte auparavant.

**Éducation et formation sur l'accessibilité** : Le BCP a donné à l'équipe de l'approvisionnement des directives sur les pratiques d'approvisionnement accessible et le soutien des fournisseurs en situation de handicap. Par exemple, les agents d'approvisionnement du BCP ont reçu du Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible une formation qui leur permet de mieux comprendre l'accessibilité dans le processus d'approvisionnement et la façon dont elle s'applique au BCP. Les nouveaux agents d'approvisionnement sont tenus de suivre d'autres formations sur l'accessibilité. Tous les agents doivent rafraîchir leur connaissance des exigences en matière d'accessibilité pour être en mesure de mieux les communiquer à leurs clients.

### **Obstacles relevés**

**Dépendance à l'égard de fournisseurs externes** : Le BCP a constaté des limites et des contraintes dans le processus d'approvisionnement qui sont attribuables à la dépendance à l'égard de fournisseurs externes et de leurs processus. Cette dépendance a une incidence sur l'opportunité du service que les employés reçoivent ou la rapidité avec laquelle ils reçoivent du matériel accessible.

### **Initiatives en cours et planifiées**

**Amélioration continue de l'approvisionnement** : Les responsables de l'approvisionnement du BCP s'efforceront d'être proactifs dans la prestation de services aux personnes en situation de handicap. Par exemple, le BCP peut prévoir les besoins des employés et acheter d'avance des licences de logiciels et d'applications accessibles. Le service de l'approvisionnement du BCP continuera d'explorer les avenues possibles pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le processus d'approvisionnement.

## Conclusion

Dans les trois dernières années, le BCP a pris des mesures tangibles pour réaliser son premier plan sur l'accessibilité (2022-2025). Nous admettons néanmoins qu'il reste du chemin à parcourir pour que le BCP et la fonction publique fédérale dans son ensemble soient plus inclusifs et plus accessibles.

Nous reconnaissons que l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap sont des dossiers complexes, mais elles constituent aussi une part importante du travail de tout le personnel du BCP, car chacun de nous peut en avoir besoin n'importe quand. Avoir un milieu de travail sûr, équitable et accessible (sans obstacle) est un avantage pour nous tous.

Nous nous tournons à présent vers la réalisation du nouveau plan (celui de 2026-2028), qui sera axé sur les priorités stratégiques que nous avons définies. Nous tâcherons d'agir plus rapidement en tirant parti d'une collaboration de tous les instants et de la mise en commun des pratiques exemplaires, des innovations et des leçons tirées de notre expérience. Les personnes en situation de handicap seront régulièrement consultées et incluses.

En terminant, nous mettrons l'accent sur les rôles que nous pouvons jouer, à titre d'organisation comme à titre individuel, pour faire du BCP un milieu de travail libre d'obstacles physiques et comportementaux. Pour y parvenir, nous allons favoriser le dialogue, l'action et la reddition de comptes tout en apportant des changements durables et positifs à l'organisation dans les domaines de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

## **Annexe - Plan d'action sur l'accessibilité**

Au cours des trois prochaines années, l'objectif du BCP est de devenir une organisation de premier ordre qui répond aux critères de référence de calibre mondial dans la mesure du possible et qui adopte les pratiques exemplaires des ministères et organismes fédéraux.

Pour atteindre cet objectif, le présent Plan d'action sur l'accessibilité décrit les activités en cours et les activités nouvelles que le BCP prévoit de mettre en œuvre en 2026 et 2027 dans le cadre de ses trois priorités stratégiques et couvre les cinq domaines prioritaires définis dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Étant donné qu'il s'agit d'un document évolutif, d'autres activités seront signalées dans nos rapports d'étape annuels et contribueront au renouvellement du Plan sur l'accessibilité en 2028.

### **Priorité stratégique n° 1**

Moderniser l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap par la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (l'application Passeport) et par l'adoption des pratiques exemplaires du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation.

#### **2026**

##### **L'application Passeport**

- Tester la fonctionnalité de l'application Web auprès des gestionnaires et des employés, y compris des membres du Réseau des personnes en situation de handicap.
- Former les gestionnaires et les employés à l'utilisation de l'application Passeport et développer une base de référence d'utilisateurs la première année.
- Déterminer et mettre en œuvre les changements de processus avec les responsables des piliers.
- Promouvoir l'intégration au moyen de séances de communication et de mobilisation ciblées.
- Devenir, en tant qu'organisation, un membre actif de la communauté de pratique sur l'adoption du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

##### **Projet d'amélioration des mesures d'adaptation**

- Mettre sur pied un groupe de travail sur le Projet d'amélioration des mesures d'adaptation, présidé par les RH du BCP et l'Unité de l'impact et de l'innovation.
- Déterminer et mettre en œuvre les pratiques exemplaires à adopter au BCP, y compris l'utilisation de la boîte à outils du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation pour les organisations, les gestionnaires et les employés.

### **Environnement bâti**

- Élaborer des plans et des stratégies d'amélioration, selon les besoins, à la suite de l'achèvement des évaluations de vérification dans les locaux du BCP.
- Continuer de travailler avec Services publics et Approvisionnement Canada pour apporter les mesures correctives nécessaires dans les immeubles où le BCP a des bureaux.
- Faire en sorte que les responsables des locaux du BCP et l'équipe des RH continuent de travailler ensemble pour examiner les demandes d'adaptation du personnel au cas par cas, et mettre en œuvre des solutions ciblées pour aider à réduire les obstacles et à créer un milieu de travail plus accessible.

### **Technologies de l'information et des communications**

- Mettre en œuvre le plan d'accessibilité à long terme pour la gestion de l'information et les technologies de l'information afin de favoriser l'accessibilité de tous les actifs numériques.
- Terminer l'évaluation et la mise à jour des sites Web et des applications Web des entités prises en charge par le BCP pour qu'ils soient conformes aux normes WCAG 2.0, y compris les sites Web et les applications Web destinés au public afin de se conformer aux normes WCAG 2.0 de niveau AA.
- Améliorer l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la présence du Ministère dans les médias sociaux.

### **Acquisition de biens et de services**

- Dresser et tenir à jour une liste permanente des licences de logiciels et d'applications accessibles afin de les acheter de manière proactive ou d'en accélérer l'achat.
- Examiner les activités pour cerner et combler les lacunes en vue de faire progresser l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le processus d'approvisionnement.

## 2027

### L'application Passeport

- Accroître la participation des gestionnaires et des employés et poursuivre les séances de formation.
- Rendre compte des résultats des changements apportés aux processus et, au besoin, mettre en œuvre de nouveaux changements aux processus.

### Projet d'amélioration des mesures d'adaptation

- Rendre compte des résultats et déterminer les mesures prioritaires pour la deuxième année.

### Priorité stratégique n° 2

Faire progresser la culture d'accessibilité et d'inclusion des personnes en situation de handicap au BCP grâce à une meilleure communication et à la mobilisation des personnes en situation de handicap et de tous les employés.

## 2026

- Organiser des réunions trimestrielles avec les responsables des piliers, le Réseau des personnes en situation de handicap et le champion du Réseau pour faire le point sur les progrès, obtenir une rétroaction régulière et discuter des solutions.
- Élaborer un plan de communication stratégique, en collaboration avec le Réseau des personnes en situation de handicap du BCP, comprenant les messages prévus à l'intention du personnel, les activités et les séances ciblées (y compris la formation) dans l'ensemble des secrétariats et des directions générales du BCP.
- Participer, en tant qu'organisation, à la communauté de pratique interministérielle sur l'accessibilité.
- Définir les besoins et former les gestionnaires et les employés sur la façon de déterminer les mesures d'adaptation en milieu de travail, d'en discuter et de les mettre en œuvre pour mieux soutenir les employés neuroatypiques.
- Élaborer un sondage auprès des employés et examiner les résultats du dernier Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux pour éclairer le rapport d'étape annuel du BCP sur l'accessibilité.
- Tirer parti des données de l'application Passeport pour suivre les progrès, mettre en évidence les réalisations et déterminer les domaines à améliorer.

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

- Accroître la sensibilisation à l'accessibilité des documents et fournir des conseils sur la façon de créer des documents accessibles qui sont plus faciles à lire, à comprendre et à utiliser pour tous, y compris pour les personnes en situation de handicap.
- Revoir et mettre à jour les modèles existants pour en assurer l'accessibilité.
- Offrir une formation ciblée aux fournisseurs de services ministériels et une formation générale à tous les employés sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

#### **Site intranet du BCP (InfoNet)**

- Mettre à jour le site intranet du BCP pour y inclure des directives supplémentaires et de nouvelles ressources sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

### **2027**

- Faire en sorte que les comptes rendus des réunions trimestrielles contribuent au rapport d'étape annuel du BCP et à l'élaboration du prochain plan d'accessibilité.
- Réviser le plan de communication stratégique en fonction des leçons tirées de la première année afin de mieux faire connaître les efforts continus du BCP et de combler les lacunes.
- Élaborer des directives à l'intention des gestionnaires et des employés sur les mesures d'adaptation à l'égard des employés neuroatypiques.
- Utiliser les sondages auprès des employés pour éclairer le rapport d'étape annuel du BCP sur l'accessibilité et l'élaboration du prochain plan d'accessibilité.
- Élaborer des indicateurs de rendement clés et inclure les résultats dans le rapport d'étape annuel.

#### **Site intranet du BCP (InfoNet)**

- Mise à jour subséquente à la suite de l'intégration de l'application Passeport et de l'adoption des pratiques exemplaires issues du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation.

### **Priorité stratégique n° 3**

Créer des possibilités égales pour les personnes en situation de handicap

## 2026

- Appuyer le Réseau des personnes en situation de handicap au BCP et le champion du Réseau.
- Lancer une campagne pour promouvoir, au BCP, la version actualisée et enrichie du questionnaire d'auto-identification (auto-ID). Cette initiative permettra de recueillir des données presque en temps réel, et ainsi d'obtenir un portrait démographique plus précis de la main-d'œuvre fédérale. De plus, le questionnaire d'auto-ID utilise une terminologie moderne, inclusive et pertinente, à laquelle tous les employés peuvent s'identifier. Par exemple, il y a désormais des questions sur le statut et le type de handicap. Les données d'auto-ID orienteront également les décisions, les programmes et les initiatives dans l'ensemble de la fonction publique.

### Emploi

- Continuer de produire des tableaux de bord sur l'équité en matière d'emploi, y compris des données désagrégées sur la représentation des personnes en situation de handicap, par niveau, par classification et à l'échelle des directions générales ou des secrétariats.
- En consultation avec les personnes en situation de handicap, élaborer des directives à l'intention des gestionnaires et des employés pour favoriser le perfectionnement professionnel, la gestion des talents, la formation (notamment en langues officielles) et les stratégies de maintien en poste.
- Travailler avec le Secrétariat de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'antiracisme des organismes centraux et les ministères et organismes fédéraux pour favoriser le perfectionnement professionnel, le mentorat, le parrainage et d'autres possibilités de formation pour les personnes en situation de handicap.

## 2027

- Appuyer le recrutement de membres pour le Réseau des personnes en situation de handicap au BCP.

### Emploi

- Réévaluer les besoins du BCP en matière d'apprentissage sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap afin d'identifier et de mettre à jour les programmes de formation existants.

- Promouvoir l'utilisation de documents d'orientation auprès des gestionnaires et des employés afin d'éclairer les ententes de gestion du rendement, les plans d'apprentissage et l'accès aux initiatives de perfectionnement professionnel, la gestion des talents, la formation (notamment en langues officielles) et les stratégies de maintien en poste.
- Appuyer la deuxième année des initiatives élaborées par le Secrétariat de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'antiracisme des organismes centraux et les ministères et organismes fédéraux.

## Glossaire

### Accessibilité

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

### Auto-identification

L'auto-identification est le terme en usage pour désigner la collecte des renseignements sur l'équité en matière d'emploi fournis volontairement par les employés, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces renseignements servent à analyser et surveiller les progrès des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et aux fins de la production de rapports sur la représentativité de l'effectif.

(Source : Renseignements d'autodéclaration de la Commission de la fonction publique du Canada)

### Disponibilité au sein de la population active

Pour l'administration publique centrale, la disponibilité au sein de la population active est la disponibilité estimative des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de la population active.

(Source : *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2017 à 2018*)

### Employé

Personne employée par le Bureau du Conseil privé.

### Handicap

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.

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

### Mesure d'adaptation

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

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

- accorder du temps libre pour les rendez-vous médicaux.

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

### **Obstacle**

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

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

Les obstacles peuvent être de nature physique ou architecturale et relatifs à la technologie ou aux comportements.

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

### **Personne handicapée**

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

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

Cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

(Source : *Loi sur l'équité en matière d'emploi*)

### **Responsables des piliers**

Les équipes suivantes du BCP – les responsables des piliers – sont chargées de piloter les mesures visant à éliminer et à prévenir les obstacles à l'accessibilité dans le cadre de cinq domaines prioritaires de la LCA :

1. Les Ressources humaines sont responsables de l'emploi.
2. Les Services d'aménagement et de gestion de l'inventaire sont responsables de l'environnement bâti.
3. La Technologie de l'information est responsable des technologies de l'information et des communications.
4. Les Communications sont responsables des communications, autres que les technologies de l'information et des communications.
5. Le Service des acquisitions et des contrats est responsable de l'approvisionnement en biens et services.