



# Bureau du surintendant des institutions financières – Rapport d'étape de 2024 sur la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité

19 décembre 2024



N° de cat. : IN3-42E-PDF

ISSN : 2818-131X

**Bureau du surintendant des institutions financières**

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

Ottawa, ON K1A 0H2

Téléphone : 1-800-385-8647

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

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le gouvernement du Canada, 2024

Also available in English

# Bureau du surintendant des institutions financières – Rapport d'étape de 2024 sur la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité

Type de publication : Accessibilité

Date : 19 décembre 2024

ISSN : 2817-9625

Bureau du surintendant des institutions financières

255, rue Albert, 12ième étage

Ottawa (Ontario) K1A 0H2

Canada

Téléphone : 1-800-385-8647

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

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2024

Also available in English

## Table des matières

# 1. Généralités

## 1.1 Coordonnées

Le Groupe de la diversité, de l'équité et de l'inclusion de la Division des Ressources humaines est responsable de l'accessibilité pour le BSIF. Pour obtenir des renseignements supplémentaires, donner de la rétroaction, obtenir une description de notre processus de rétroaction ou demander une copie du présent rapport d'étape dans un autre format, veuillez communiquer avec nous :

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

Adresse :

Conseiller ou conseillère, diversité, équité et inclusion  
255, rue Albert, 12ième étage  
Ottawa (Ontario) K1A 0H2  
Canada

Téléphone : 1-800-385-8647

ATS : 1-800-465-7735

Télécopieur : 613-990-5591

Tout commentaire peut être présenté de façon anonyme ou accompagné de renseignements personnels.

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

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

## 1.2 Quelques mots sur le Bureau du surintendant des institutions financières

Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) est un organisme fédéral indépendant qui réglemente et surveille plus de 400 institutions financières et 1 200 régimes de retraite fédéraux pour déterminer s'ils sont en bonne santé financière et disposent de politiques et de procédures adéquates pour se protéger contre les menaces pesant sur leur intégrité et leur sécurité. Le BSIF analyse les tendances financières et économiques pour cerner les nouvelles problématiques susceptibles de nuire aux institutions. Le BSIF est un organisme de l'annexe V, en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), et est régi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

Le BSIF est résolu à favoriser l'accessibilité à tous les niveaux de son effectif. Au BSIF, nous travaillons en vue de créer un milieu de travail exempt d'obstacles pour que rien n'empêche les membres de son personnel en situation de handicap de mettre leur expertise au service de la population canadienne. De plus, Nous tenons également à nous assurer que les besoins de toute personne en situation de handicap qui se présente dans nos locaux sont toujours pris en compte et satisfaits. Au BSIF, nous comprenons que de créer un environnement accessible et inclusif est une nécessité stratégique en vue d'accomplir notre mandat. Nous sommes également déterminés à contribuer aux efforts visant à faire du Canada un pays plus accessible.

## 1.3 Énoncé sur l'accessibilité

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

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

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

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

1. Politiques, programmes et procédures : le BSIF adoptera une optique d'accessibilité et mettra à jour ses politiques et ses programmes afin de préciser de manière cohérente les mesures à prendre, comment elles doivent être prises et qui doit les prendre.
2. Formation et apprentissage : les employés du BSIF suivront des formations afin de comprendre les nouvelles politiques et les nouveaux programmes et processus, ainsi que leur rôle dans leur mise en œuvre.
3. Communications : le BSIF incorporera les principes de l'accessibilité dans ses communications internes et externes, et aidera les membres du personnel à les appliquer dans leur travail.
4. Intégration aux processus clés : le BSIF incorporera les principes de l'accessibilité dans tous les volets de la conception et de l'exécution de ses travaux.

5. Approvisionnement : le BSIF conclut des contrats pour des services et des fournitures externes. Le Bureau appliquera une optique d'accessibilité à toutes les étapes du cycle de vie de l'approvisionnement.
6. Ordre de priorité : la direction tiendra compte de tous les éléments du plan sur l'accessibilité et établira l'ordre dans lequel chacun sera abordé. Cet ordre reposera sur les mesures dont l'effet est le plus important, qui créent une dynamique favorable et qui génèrent le changement.

## 1.4 Définitions et termes clés

### Accessibilité

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

### Domaines prioritaires de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA)

Selon la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (2019) :

Les sept domaines prioritaires de compétence fédérale sont les suivants : l'emploi; l'environnement bâti; les technologies de l'information et des communications; la communication; l'acquisition de biens, de services et d'installations; la conception et la prestation de programmes et de services; les transports.

### Obstacle

Selon la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (2019) :

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

## **Handicap**

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

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

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

## **Obligation d'adaptation**

Selon la Commission canadienne des droits de la personne :

« L'obligation d'adaptation est une obligation légale (conformément aux articles 2 et 15 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*) qui oblige les employeurs à identifier et à éliminer les obstacles qui ont un impact négatif sur les employés protégés par la *Loi* et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre à ces employés d'accomplir leurs tâches au mieux de leurs capacités.

## **Fonction publique fédérale**

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

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

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

### **Pratiques prometteuses**

Les pratiques prometteuses énoncées aux sections 5.1 à 5.7 du plan résument les mesures que prend déjà le BSIF pour améliorer l'accessibilité dans les domaines prioritaires réglementaires.

### **Mesures prévues**

Les mesures prévues sont énoncées aux sections 5.1 à 5.7 du plan. Certaines de ces mesures prévues peuvent déjà être en cours de mise en œuvre, tandis que d'autres ne le sont pas encore.

## **2. Consultations**

Pour ce rapport d'étape, l'équipe de la diversité, de l'équité et de l'inclusion a consulté l'ensemble du personnel au moyen de notre premier sondage annuel sur l'accessibilité. Le sondage en ligne visait à mesurer nos progrès dans les sept domaines prioritaires en matière d'accessibilité de la LCA. Nous avons recueilli des commentaires sur divers aspects des environnements de travail et des expériences des employés relativement aux obstacles à l'accessibilité. Notre Groupe de travail sur l'application des mesures d'accessibilité (GTAMA) utilisera les résultats du sondage pour orienter son travail, ainsi que la planification et l'élaboration de notre prochain plan sur l'accessibilité.

Nous avons reçu 488 réponses, ce qui représente un taux de réponse de 38 %. Parmi les répondants, 1 sur 5 (21 %) a déclaré avoir un handicap.

Les employés ont fait des commentaires positifs sur nos progrès, par exemple :

- Les employés qui se sont joints au BSIF au cours des deux dernières années ont déclaré avoir rencontré moins d'obstacles au cours de leur processus de dotation que les employés précédents (14 % comparativement à 22 % pour ceux qui se sont joints au BSIF il y a trois ans ou plus).
- La plupart des répondants (96 %) ont déclaré que les réunions et les activités virtuelles étaient entièrement accessibles, et les personnes en situation de handicap étaient légèrement moins d'accord à 90 %.
- Soixante-huit pour cent (68 %) des répondants qui ont participé aux processus d'approvisionnement ont indiqué au moins une étape du processus où les exigences en matière d'accessibilité avaient été décrites.

La rétroaction de nos employés est essentielle pour nous aider à continuer de cerner, d'éliminer et de prévenir les obstacles dans nos milieux de travail.

Les répondants ont relevé les problèmes suivants :

- plus d'obstacles à l'intégration que ceux qui se sont joints plus tôt (38 % au cours de la dernière année comparativement à 21 % de un à deux ans auparavant et 12 % trois ans ou plus auparavant);
- méconnaissance des outils et des ressources liés à l'accessibilité à leur disposition dans tous les domaines prioritaires;
- méconnaissance ou connaissance limitée du processus d'adaptation;
- malaise à communiquer leurs handicaps dans notre système de gestion des ressources humaines et/ou à demander des mesures d'adaptation;
- manque de clarté quant aux rôles et responsabilités des partenaires internes dans le soutien aux mesures d'adaptation;
- les problèmes sensoriels vécus dans notre environnement de bureau physique et le manque d'options ou de soutien pour les atténuer.

## 3. Progrès accomplis

En 2024, nous avons réalisé des progrès dans 20 des 26 mesures énoncées dans le [Plan sur l'accessibilité du BSIF \(/fr/propos-du-bsif/rapports-publications/plan-sur-laccessibilite-2023-2026-du-bureau-du-surintendant-institutions-financieres\)](#), chacune ayant des étapes et des échéanciers différents pour atteindre les objectifs finaux.

Notre plan sur l'accessibilité comportait à l'origine 16 mesures, et à la suite des consultations pour notre rapport d'étape de 2023, nous en avons ajouté dix.

Les 26 mesures suivent les échéanciers suivants :

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

## 4. Gouvernance

Dans notre rapport d'étape de 2023, nous avons souligné la nécessité d'une structure de gouvernance plus solide pour mettre en œuvre notre plan sur l'accessibilité.

En février 2024, notre Comité de direction a approuvé la création du Groupe de travail sur l'application des mesures d'accessibilité (GTAMA). Le GTAMA est un groupe de travail permanent qui relève de notre structure de gouvernance officielle. Il comprend :

- un cadre responsable;
- des conseillers pour une consultation précoce, y compris des membres du volet Santé mentale et accessibilité de notre Réseau Inclusion (RI) et du Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (CCEEE);
- des experts en la matière représentant chacun des domaines prioritaires de la LCA dans notre plan sur l'accessibilité.

Le groupe de travail coordonne la planification des mesures dans tous les secteurs fonctionnels pour aider à éliminer les obstacles à l'accessibilité. Le sondage sur l'accessibilité est l'un des outils qui orienteront leur travail, ainsi que la planification et l'élaboration de notre prochain plan sur l'accessibilité triennal. Les membres du groupe de travail agissent également à titre d'agents de changement et de défenseurs des droits des personnes en situation de handicap dans leur domaine de travail afin de cerner, d'éliminer et de prévenir les obstacles.

## 5. Domaines prioritaires

Les sept domaines prioritaires ci-dessous sont énumérés à l'article 5 de la LCA :

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

Le GTAMA a été consulté sur les progrès réalisés dans chacun des domaines prioritaires de la LCA. Aucun nouvel obstacle n'a été relevé en 2024 dans les domaines prioritaires.

### 5.1 Emploi

Le Plan sur l'accessibilité de 2023-2026 ne prévoit aucune mesure à court terme visant à éliminer les obstacles dans ce domaine. Cependant, des progrès ont été accomplis en 2024 dans la mise en œuvre des mesures à moyen terme :

- En 2024, le BSIF a intégré le système de gestion de l'apprentissage Brightspace. La formation organisationnelle du BSIF et celle de l'Institut de surveillance sont

hébergées sur la plateforme d'apprentissage D2L Brightspace. La plateforme est conforme aux normes de niveau AAA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.2. Cet outil offre une norme d'accessibilité élevée qui prend en charge les dispositifs d'assistance.

- En 2024, l'équipe des Relations de travail du BSIF a répondu à plus de 150 demandes de mesures d'adaptation. Pendant que l'équipe des Relations de travail traitait les demandes, nous avons expliqué le processus de mesures d'adaptation en milieu de travail aux gestionnaires de personnel et aux gestionnaires qui soutiennent un employé. En 2025, nous communiquerons à tous les employés les étapes à suivre pour demander des mesures d'adaptation et publierons cette information sur notre intranet.
- En juillet 2024, le cadre du BSIF pour l'examen et l'approbation des exceptions au modèle de travail hybride a été mis à jour afin de simplifier les demandes de mesures d'adaptation. Nous avons supprimé l'étape de l'examen par le comité et encouragé les employés qui ont besoin de mesures d'adaptation à présenter des demandes au moyen de notre module Régime de travail ou à communiquer avec notre équipe des Relations de travail.
- Le BSIF a célébré la Semaine de l'accessibilité 2024 en organisant une activité d'apprentissage sur l'accessibilité qui a donné aux employés l'occasion d'en apprendre davantage sur les obstacles à l'accessibilité dans notre milieu de travail. Notre responsable de l'accessibilité a envoyé un message à tous les employés pour promouvoir notre sondage sur l'accessibilité. Le volet Santé mentale et accessibilité du RI a invité le personnel à participer à un jeu-questionnaire sur l'accessibilité et ses obstacles. Le Groupe de la diversité, de l'équité et de l'inclusion a partagé un blogue qui soulignait l'expérience vécue par un employé et la façon dont il utilise la **Boîte à outils de l'accessibilité numérique** (<https://a11y.canada.ca/fr/index.html>) du gouvernement du Canada. Le BSIF prévoit célébrer la Semaine de l'accessibilité chaque année dans le cadre des efforts continus visant à créer une culture de l'accessibilité.

- La communauté Avantage numérique du BSIF a intégré des conseils et des pratiques exemplaires pour accroître l'accessibilité dans sa série d'articles Booster numérique sur le site intranet du BSIF et lors des séances d'apprentissage de 2023-2024. Cette initiative a favorisé une culture de croissance, d'inclusion et d'apprentissage continu.
- Les Ressources humaines (RH) ont mis à jour leur orientation obligatoire pour les nouveaux employés en y ajoutant des renseignements sur l'accessibilité et ont invité les employés à se joindre à notre canal dans MS Teams sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité. Les RH ont également créé une nouvelle page intranet sur l'accessibilité aux fins d'information et d'apprentissage pour le personnel, qui comprend nos engagements, les façons dont les employés peuvent prendre des mesures et divers outils et ressources.
- Les RH ont commencé à utiliser la liste de vérification des préjugés et des obstacles pour appuyer les gestionnaires pendant le processus de dotation. Nos conseillers en dotation ont travaillé avec les gestionnaires d'embauche pour détecter les préjugés et les obstacles potentiels et trouver des façons de les atténuer. Pour appuyer les candidats qui s'identifient comme personnes en situation de handicap, nous offrons des occasions tout au long du processus de dotation de demander des mesures d'adaptation. Si le candidat nous informe d'un obstacle à l'accessibilité lié à l'évaluation, nous offrirons des options, comme l'évaluation en personne, par audio seulement, par audio et vidéo, préenregistrée si possible, et une durée d'évaluation variable.
- La Direction des communications, de la mobilisation et des relations avec les intervenants (DCMRI) et les RH ont mené diverses activités de sensibilisation et de mobilisation interne afin de mieux faire connaître notre plan sur l'accessibilité et les obstacles dans notre milieu de travail.

Aucun nouvel obstacle n'a été relevé en 2024.

## 5.2 Environnement bâti

### Progrès réalisés en 2024 pour soutenir la prise de mesures à court terme visant à éliminer les obstacles

- L'équipe des Installations du BSIF continue de travailler avec les RH pour soutenir les mesures d'adaptation pour les employés qui ont besoin qu'on leur attribue un poste de travail. En tant que partenaire interne du processus d'adaptation, l'équipe des Installations du BSIF a appris que certaines personnes sont sensibles à la lumière des plafonniers. En octobre 2024, l'équipe des Installations a créé à son bureau d'Ottawa une aire de travail où toutes les lumières sont éteintes, sauf l'éclairage de secours. Ce projet pilote comprend 14 bureaux équipés de lampes à trois intensités qui permettent aux employés de contrôler leur éclairage. L'équipe des Installations demandera des commentaires aux participants au début de 2025. Si ce projet pilote réussit, l'équipe des Installations créera des zones pour les personnes sensibles à la lumière dans ses bureaux de Montréal, de Vancouver et de Toronto.
- Elle a participé à des discussions continues avec les membres du volet Santé mentale et accessibilité du RI afin de partager les obstacles à l'accessibilité liés à l'environnement bâti.
- Elle a aussi fait réparer tous les ouvre-portes automatiques et ils sont entièrement opérationnels dans tous les bureaux.

## **Progrès réalisés en 2024 dans la prise de mesures à moyen terme pour éliminer les obstacles**

- L'équipe des Installations a créé une salle de bien-être dans son bureau d'Ottawa en collaboration avec le volet Santé mentale et accessibilité du RI. Elle a également affiché un code QR dans la salle pour recevoir des commentaires des employés qui l'utilisent. En 2025, l'équipe des Installations prévoit créer des salles de bien-être dans nos bureaux de Toronto et de Montréal.
- Elle a continué de fournir des évaluations ergonomiques sur demande. En 2025, l'équipe mettra à jour l'intranet du BSIF en y ajoutant des renseignements sur la disponibilité des évaluations ergonomiques. Depuis 2019, les billets médicaux ne sont plus nécessaires pour obtenir une évaluation ergonomique.
- L'équipe des Installations a commencé à explorer des options pour offrir aux employés un accès plus rapide à leurs évaluations ergonomiques individuelles. Elle

prévoit mettre en œuvre une option libre-service permettant aux employés d'accéder facilement à leurs évaluations.

- En tant que partenaires clés dans le processus d'adaptation, l'équipe des Installations et celle de la Gestion de l'information/Technologie de l'information (GI-TI) ont nommé des responsables dans leurs groupes respectifs pour aider à répondre aux demandes d'adaptation.
- Le BSIF a examiné ses procédures d'évacuation en 2023 pour les harmoniser avec son environnement de travail hybride. Nous avons communiqué les nouvelles procédures à tous les employés et entrepreneurs à l'automne 2023 et lancé la formation que les employés doivent refaire chaque année. La formation comprend des messages sur la façon de rester en sécurité dans un environnement de travail hybride à faible occupation. Les changements ont bénéficié de consultations avec les propriétaires de nos bureaux de Vancouver, Montréal, Toronto et Ottawa, le service d'incendie d'Ottawa et le Centre d'excellence en sécurité du gouvernement fédéral. Au cours de l'exercice 2024-2025, nous solliciterons les commentaires du GTAMA afin de nous assurer que nous tenons compte des besoins des personnes handicapées.

Aucune mesure à long terme n'a été définie pour ce domaine prioritaire dans notre Plan sur l'accessibilité de 2023-2026 et aucun nouvel obstacle n'a été relevé en 2024.

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

### Progrès réalisés en 2024 pour soutenir la prise de mesures à court terme visant à éliminer les obstacles

- L'équipe de GI-TI du BSIF a dressé une liste du matériel, de logiciels et de cours de formation offerts aux employés en situation de handicap. Cette liste vise à informer les employés des types de solutions à leur disposition pour répondre à leurs besoins particuliers en matière d'accessibilité. L'équipe de GI-TI a affiché une liste de

mesures de soutien sur le fil de nouvelles du site intranet du BSIF en novembre 2024.

## **Progrès réalisés en 2024 pour soutenir la prise de mesures à long terme visant à éliminer les obstacles**

- L'équipe de GI-TI du BSIF a rédigé une stratégie générale d'accessibilité des technologies. Elle a présenté l'ébauche de la stratégie au Conseil du numérique du BSIF en mai 2024 aux fins de rétroaction. En 2025, elle prévoit la présenter au GTAMA aux fins de rétroaction.

Une mesure à moyen terme a été définie pour ce domaine prioritaire dans notre Plan sur l'accessibilité de 2023-2026. L'équipe de GI-TI mènera un examen de l'ensemble des processus de TIC pour cerner les possibles obstacles à l'accessibilité et déterminer comment les éliminer. En 2025, l'équipe de GI-TI consultera le GTAMA afin de déterminer la voie à suivre pour cette mesure.

Aucun nouvel obstacle n'a été relevé en 2024.

## **5.4 Communications, autres que les TIC**

### **Progrès réalisés en 2024 pour soutenir la prise de mesures à court terme visant à éliminer les obstacles**

- La DCMRI a élaboré le Guide de rédaction du BSIF pour aider à normaliser le style de rédaction et les conventions de style du BSIF dans tous les produits de communication, dans le but de rendre le contenu accessible, clair, concis et inclusif. Le Guide de rédaction sera publié sur l'intranet du BSIF en janvier 2025.

### **Progrès réalisés en 2024 dans la prise de mesures à moyen terme pour éliminer les obstacles**

- La DCMRI a créé le Groupe de travail sur le Web externe en mai 2024. Ce groupe de travail permanent se réunit chaque mois pour discuter des tendances et des pratiques exemplaires liées au site Web externe du BSIF, de l'évolution des besoins des utilisateurs et des projets Web à venir qui touchent plusieurs secteurs. Le

groupe de travail compte des représentants de la plupart des secteurs du BSIF, et les petits secteurs choisissent d'envoyer des représentants de façon ponctuelle au besoin. Les membres comprennent le Secteur des services intégrés, le Bureau de l'actuaire en chef (BAC), le Secteur de la surveillance, le Secteur des mesures de réglementation et le Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance.

- En 2024, l'équipe du renouvellement du site Web a formé périodiquement le BAC aux pratiques d'accessibilité afin d'améliorer l'accessibilité et la lisibilité des rapports actuels et futurs du BAC. Il s'agissait d'échanges ciblés avec des experts en la matière, dans le but d'évaluer de façon proactive l'accessibilité des rapports avant qu'ils soient affichés en ligne et de l'améliorer. Cette formation pratique au niveau sectoriel, axée sur les compétences de création de documents accessibles par défaut, a produit un contenu accessible prêt à publier en ligne. L'équipe du renouvellement du site Web et le BAC travaillent ensemble à la création d'un guide pour former les employés de façon plus générale sur les sujets communs liés à l'accessibilité des rapports du BAC.
- Un représentant de l'équipe du renouvellement du site Web a présenté les pratiques exemplaires en matière de rédaction en langage clair pour le Web à la Division de l'élaboration des politiques et des normes (Secteur des mesures de réglementation) à la demande d'un directeur général. Notre équipe des Affaires publiques a également organisé trois autres ateliers sur le langage clair, qui étaient ouverts à tout le personnel.
- En plus des efforts de sensibilisation et de formation de la DCMRI, des experts en la matière ont également collaboré avec des conseillers en communications pour obtenir des conseils sur la façon de rendre accessibles les produits de communication internes et externes, y compris le contenu Web, les discours, la documentation, les graphiques et les diagrammes.
- Les messages de communication interne et les produits connexes, comme le contenu intranet, les affiches et les vidéos, ont été élaborés et révisés pour assurer leur accessibilité, leur clarté et leur lisibilité. La DCMRI continue de collaborer avec des partenaires internes à la planification et à la mise en œuvre d'initiatives

stratégiques pour veiller à ce que les produits et l'information qui sont transmis aux employés soient accessibles.

Aucun nouvel obstacle n'a été relevé en 2024.

## 5.5 Acquisition de biens, de services et d'installations

### Progrès réalisés en 2024 pour soutenir la prise de mesures à court terme visant à éliminer les obstacles

- En 2024, la Division de l'approvisionnement et des marchés s'est concentrée sur la formation des agents d'approvisionnement pour s'assurer que les clients déterminent les exigences en matière d'accessibilité. L'équipe a reconnu que le fait d'acquérir d'abord des compétences de base en matière d'accessibilité aiderait à garantir que l'achat de biens par le BSIF respecte les normes d'accessibilité.
- Le responsable de la priorité est membre de la communauté interministérielle d'agents de changement du gouvernement fédéral pour l'approvisionnement accessible. Cela contribue à l'apprentissage et au perfectionnement de la Division de l'approvisionnement et des marchés, qui tire parti des connaissances, de l'expertise et des pratiques exemplaires de ce groupe de travail.
- Cette Division a ajouté du contenu à sa séance de formation sur les principes fondamentaux de l'approvisionnement, qui a été offerte à deux groupes de clients internes en 2024 et qui sera offerte à d'autres clients de façon plus générale en 2025.
- La Division reconnaît qu'il reste du travail à faire pour évaluer l'accessibilité des formulaires d'approvisionnement et corriger leurs lacunes en la matière. En 2025, la Division déterminera les trois formulaires les plus souvent utilisés pour les demandes d'approvisionnement entrantes et utilisera le vérificateur d'accessibilité intégré dans les produits Microsoft pour déterminer les points à améliorer. La Division consultera également les membres du volet Santé mentale et accessibilité du RI sur l'accessibilité des formulaires et apportera d'autres améliorations au

besoin. Le besoin de signatures numériques sur les documents constitue un défi important en ce qui concerne les formulaires utilisés pour l'approvisionnement. Pour mieux comprendre comment éliminer cet obstacle, la Division de l'approvisionnement et des marchés consultera l'équipe de GI-TI du BSIF et le GTAMA pour obtenir des conseils.

- En 2025, la Division examinera également ses modèles d'énoncé des travaux et de critères d'évaluation (les deux ressources les plus souvent utilisées pour les besoins de services concurrentiels) avec le vérificateur d'accessibilité intégré des produits Microsoft pour déterminer les points à améliorer. Une fois les changements apportés, la Division sollicitera les commentaires des membres du volet Santé mentale et accessibilité du BSIF.

Aucun nouvel obstacle n'a été relevé en 2024.

## 5.6 Conception et prestation de programmes et de services

Aucune mesure à court terme n'a été prise pour éliminer les obstacles dans ce domaine prioritaire, mais des progrès ont été accomplis en 2024 dans la mise en œuvre des mesures à moyen terme.

- Le BSIF a poursuivi sa collaboration avec nos équipes de prestation de services et le volet Santé mentale et accessibilité du RI. Cette collaboration nous a permis de partager nos connaissances sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité et d'en apprendre davantage sur les obstacles à l'accessibilité dans notre milieu de travail.
- En 2025, une stratégie sur l'accessibilité sera rédigée aux fins de consultation initiale avec nos hauts dirigeants et le GTAMA. Elle démontrera notre engagement à créer un environnement inclusif pour tous et qui valorise et accompagne les personnes en situation de handicap. Elle mettra également l'accent sur notre engagement à l'égard des services, des programmes, des pratiques et des politiques inclusifs. Cette stratégie renforcera nos efforts collectifs pour bâtir une culture de l'accessibilité.

## 5.7 Transport

Notre Plan sur l'accessibilité de 2023-2026 n'a pas cerné à l'origine d'obstacles à l'accessibilité liés au transport. Nous avons mis à jour notre rapport d'étape sur l'accessibilité en 2023 en y ajoutant le nouvel obstacle suivant à analyser à moyen terme :

- Le BSIF effectuera un examen particulier des obstacles liés au transport qui peuvent exister dans les politiques du BSIF, y compris celles sur le stationnement et les déplacements. Il demandera aux employés de lui faire part de leurs commentaires sur les obstacles et sur la meilleure façon de les surmonter.

En 2024, nous avons inclus des questions liées au transport dans notre premier sondage annuel sur l'accessibilité. En 2025, nous analyserons les résultats pour évaluer l'accessibilité du BSIF du point de vue du transport, si les employés du BSIF font face à des obstacles et si l'organisation doit éliminer les obstacles qui relèvent de son autorité et de son contrôle.

Aucun nouvel obstacle n'a été relevé en 2024.

## 6. Rapports et mise en œuvre

Ce rapport d'étape sur la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité constitue une étape importante pour le BSIF dans ses efforts visant à créer un milieu de travail plus accessible, mais le rapport ne peut suffire à lui seul. D'un bout à l'autre de ce rapport d'étape, le BSIF a souligné sa volonté d'éliminer tous les obstacles dans son organisation pour offrir aux personnes en situation de handicap un environnement exempt d'obstacles. Nous sommes déterminés à respecter notre engagement.

En vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nous devons publier des rapports d'étape annuels pour faire un suivi de l'avancement de la mise en œuvre des mesures décrites dans le Plan sur l'accessibilité du BSIF. Le BSIF se réjouit de poursuivre la mise en œuvre de ces mesures.

Le BSIF continue de renforcer la responsabilisation et la mobilisation dans la mise en œuvre de son plan d'accessibilité par l'entremise de son Groupe de travail sur l'application des mesures d'accessibilité (GTAMA), parrainé par un cadre supérieur. Ce groupe de travail est responsable de nos engagements en matière d'accessibilité et de la progression des mesures prévues dans notre plan. Il est également chargé de rendre compte des progrès du BSIF par l'entremise de sa structure de gouvernance officielle.

En consultation avec les personnes en situation de handicap, le BSIF continuera de relever de manière proactive les obstacles à l'accessibilité au sein de son organisation et restera fidèle à son engagement d'éliminer ces obstacles afin de créer une organisation inclusive pour tous.

## 7. Rétroaction

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

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

Courrier :

Conseiller ou conseillère, diversité, équité et inclusion

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

Ottawa (Ontario) K1A 0H2

Canada

Téléphone : 1-800-385-8647

ATS : 1-800-465-7735

Télécopieur : 613-990-5591

Tout commentaire peut être présenté de façon anonyme ou accompagné de renseignements personnels.

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

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

Les commentaires reçus seront pris en compte par l'équipe chargée de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Ils seront ensuite transmis aux divisions concernées, au besoin.

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

Le BSIF a accordé une attention prioritaire aux commentaires de ses employés afin que le présent rapport d'étape soit pertinent et exploitable. Ces commentaires lui ont servi à déterminer les nouveaux obstacles à l'accessibilité et les façons de devenir plus inclusif. Les commentaires qu'il a recueillis cette année ont été pris en compte dans les sections du présent rapport d'étape qui traitent des domaines prioritaires. De nouveaux obstacles y ont été indiqués, de même que des façons de les surmonter à l'avenir. À la section « Consultations », le BSIF a présenté un résumé détaillé de la façon dont il a consulté les employés.

**Date de modification :**

2024-12-19