

Rapport d'étape 2024 sur l'accessibilité

Bureau du secrétaire du gouverneur général

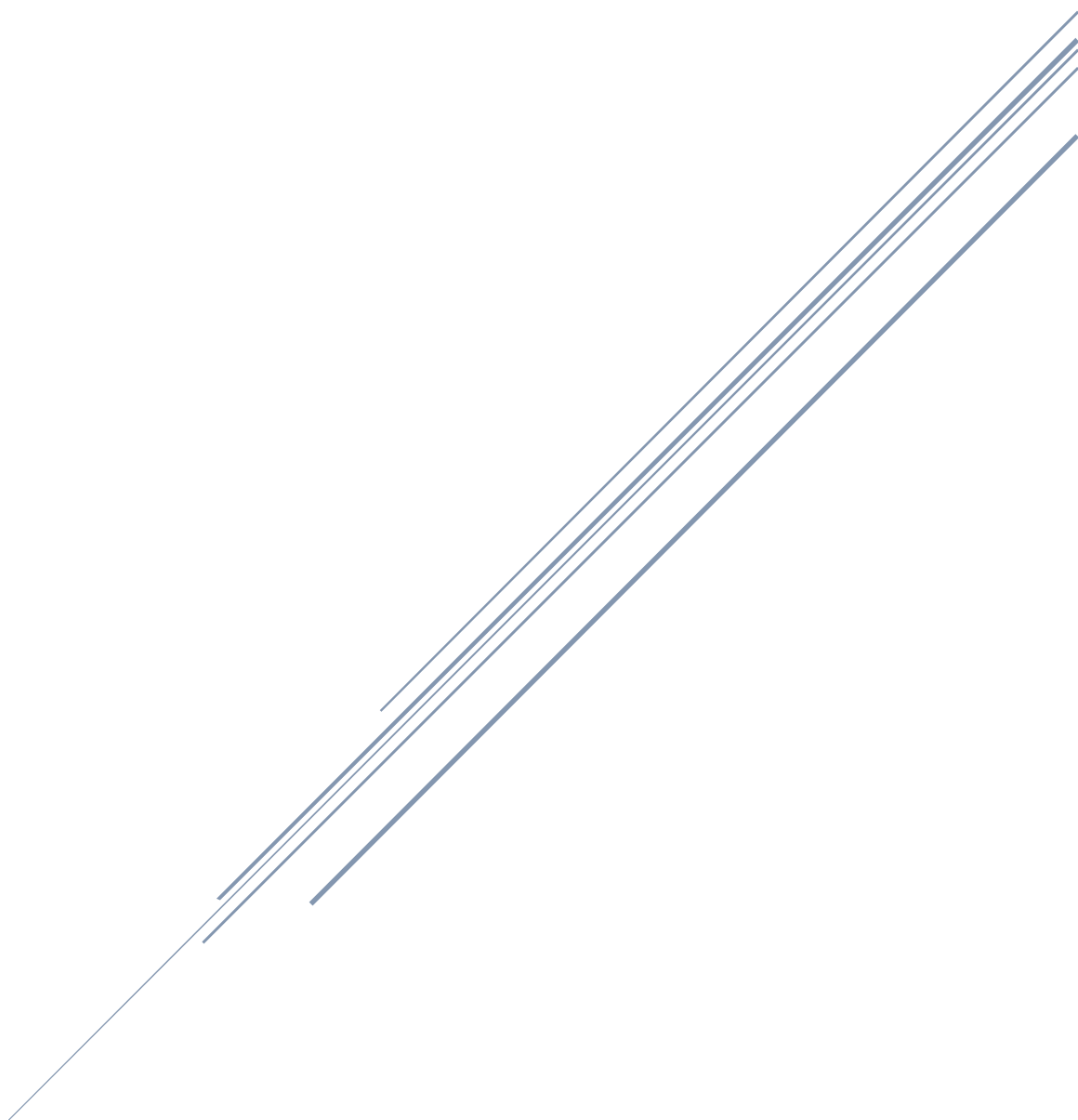


Table des matières

Renseignements généraux	2
Commentaires.....	2
Consultations	2
Discussions en table ronde	3
Emploi.....	3
Environnement bâti.....	5
Technologies de l'information et des communications	5
Communications*, autres que les technologies de l'information et des communications	6
Acquisition de biens, de services et d'installations.....	7
Conception et prestation de programmes et de services	8
Conclusion	9

Renseignements généraux

Supports de remplacement

Le Bureau du secrétaire du gouverneur général (BSGG) est heureux de présenter le deuxième rapport d'étape dans le cadre du Plan sur l'accessibilité 2022–2025. Si vous avez besoin de le consulter dans un autre format, veuillez en faire la demande par la poste, par courriel ou par téléphone, en utilisant les informations énoncées sous la rubrique « Informations sur la personne-ressource » (voir ci-dessous). Le BSGG s'efforcera de répondre dès que possible aux demandes d'obtenir le plan en format papier, en gros caractères, en braille, en format audio ou en format électronique compatible avec les technologies d'adaptation.

Processus de rétroaction

Le BSGG a désigné le chef des ressources humaines comme personne chargée de recevoir la rétroaction concernant le plan d'accessibilité, la mise en œuvre de ce plan et les obstacles que peuvent rencontrer les personnes qui interagissent avec le BSGG d'une manière ou d'une autre. Ces personnes peuvent soumettre leur rétroaction par la poste, par courriel ou par téléphone en utilisant les renseignements énoncés sous la rubrique « Informations sur la personne-ressource » (voir ci-dessous). Nous acceptons aussi les commentaires présentés de manière anonyme. Veuillez toutefois prendre note que ceux-ci ne pourront faire l'objet d'un accusé de réception.

Informations sur la personne-ressource

À l'attention de :

Chef des ressources humaines, BSGG

Numéro de téléphone : 343-576-7483

Numéro sans frais/ATS : 1-800-465-6890

Adresse postale : 1, promenade Sussex
Ottawa (Ontario)
K1A 0A1

Adresse courriel : accessibility-accessibilite@gg.ca

Commentaires

Au cours de la période de rapport, le BSGG n'a reçu aucun commentaire par les modes de communication désignés concernant son Plan sur l'accessibilité 2022-2025, la mise en œuvre du plan ou les obstacles rencontrés par les personnes qui interagissent avec le ministère. Par conséquent, l'organisation ne s'appuiera que sur les consultations menées, comme il est indiqué dans la section suivante, pour orienter l'amélioration et l'avancement de ses efforts visant à rendre le BSGG pleinement accessible.

Consultations

Un sondage avait été réalisé l'année précédente pour recueillir de la rétroaction des employés, mais le faible taux de participation (seulement 23 répondants) a démontré que ce moyen de communication n'était pas le plus efficace. Par conséquent, nous avons opté pour une nouvelle approche cette année.

L'équipe de direction du BSGG a organisé une série de tables rondes avec les employés, afin de mieux comprendre les défis auxquels font face les employés, les visiteurs et les invités. L'objectif de ces discussions était la mise en œuvre d'améliorations concrètes qui respectent les contraintes relatives à la modification physique de [lieux ou monuments](#)

historiques tout en tenant compte des responsabilités qui incombent à la Commission de la capitale nationale (CCN) et à Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) à titre de propriétaires des bâtiments.

Discussions en table ronde

En s'appuyant sur la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), la Direction des ressources humaines (DRH) a produit un document comprenant des lignes directrices et un formulaire de rétroaction pour orienter ces discussions. Cette stratégie couvre six (6) catégories (emploi, technologie, culture, environnement bâti, services et mesure du progrès) et comporte des questions ouvertes formulées pour chacune des catégories. L'équipe de direction a eu le mandat d'examiner ces questions avec les employés et de consigner les informations recueillies dans le formulaire de rétroaction. Ce document constitue un guide flexible qui permet d'orienter les discussions sur d'autres sujets pertinents.

Les tables rondes entre la direction et les employés ont permis de constater que le terme « accessibilité » était mal compris, puisque certaines des préoccupations soulevées, bien que pertinentes, n'étaient pas directement liées à ce sujet.

Les échanges ont révélé la nécessité d'offrir des formations et des activités de sensibilisation sur l'accessibilité, pour renforcer les connaissances des employés et des cadres sur ce sujet important et favoriser une prise de conscience. Ces clarifications permettront de structurer les futures discussions et d'assurer une compréhension uniforme au sein de l'organisation.

Emploi

Comme le BSGG fait partie de l'administration publique centrale, les activités relatives aux ressources humaines y sont menées conformément aux lois, règlements, politiques, directives et lignes directrices pertinents, notamment la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi sur les langues officielles*. Parmi les récentes modifications de la LEFP, celle qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023, relative à l'article 36, paragraphe 2, stipule que l'on doit, avant d'utiliser une méthode d'évaluation, procéder à une évaluation pour vérifier si la méthode comporte ou crée des préjugés ou des obstacles susceptibles de désavantager les personnes issues de groupes en quête d'équité. Le cas échéant, des efforts raisonnables doivent être déployés pour éliminer ou atténuer ces effets.

Dans le Plan sur l'accessibilité 2022-2025, le BSGG demeure engagé à recenser, atténuer et éliminer les obstacles à l'échelle des cinq (5) principales phases du cycle de vie des employés : le recrutement, l'entrée en fonction, le perfectionnement professionnel, le maintien en poste et la transition. L'entrée et la mobilité des personnes en situation de handicap dans la fonction publique ont été et sont toujours considérées comme des obstacles. Le BSGG continue de progresser en matière de recensement, d'atténuation et d'élimination des obstacles dans les processus de recrutement, mais cela sera un processus continu et allant de soi.

La DRH continue de recommander l'Outil sur l'atténuation des préjugés et obstacles en matière d'évaluation de la Commission de la fonction publique (CFP) aux gestionnaires d'embauche comme principale méthode de documentation de l'évaluation, des modifications apportées et des stratégies d'atténuation appropriées employées. Les conseillers en ressources humaines au sein de l'équipe de dotation dirigent l'évaluation des préjugés et des obstacles afin d'aider leurs clients à appliquer les connaissances théoriques qu'ils ont acquises dans le cadre de l'atelier offert au moment où la modification de la loi est entrée en vigueur. Les conseillers continueront à soutenir leurs clients lorsqu'il s'agira de créer des processus de recrutement sans obstacle, afin de s'assurer qu'ils adoptent l'état d'approche « accessible par défaut », basé sur les normes de la CFP, comme indiqué dans l'Outil sur l'atténuation des préjugés et obstacles en matière d'évaluation.

Du point de vue du service à la clientèle, la mise en œuvre de l'Outil sur l'atténuation des préjugés et des obstacles en matière d'évaluation a soulevé quelques difficultés lors du traitement des actions de dotation, particulièrement lorsqu'il

s'agissait d'actions de dotation non annoncées. Par exemple, l'Outil devait être rempli avant la réalisation des évaluations, afin d'assurer la transparence et de permettre un recrutement sans biais ni obstacle. Or certains clients ont tendance à envoyer leur document rempli à la fin de l'action de dotation, après avoir réalisé les évaluations sans consulter l'Outil, ce qui entraîne un risque de procéder à une action de dotation qui ne respecte pas les lignes directrices visant à réduire et atténuer les possibles biais.

Nous pouvons donc conclure que les gestionnaires d'embauche ne sont pas suffisamment sensibilisés à l'importance de cette exigence. Des « séances d'apprentissage » à ce sujet doivent avoir lieu au courant de l'année prochaine.

Dans un deuxième temps, le BSGG s'est engagé à éliminer les obstacles au cours de la phase de recrutement du cycle de vie des employés, en créant au sein de la DRH une fonction de prise de contact ciblée qui a pour but l'établissement de partenariats avec des universités, des collèges, des communautés, etc., afin de recruter des personnes en situation de handicap.

La DRH est en communication avec les universités de la région de la capitale nationale afin d'obtenir des renseignements sur les possibilités de recrutement pour les étudiants actuels, les futurs diplômés et les diplômés récents qui s'identifient comme appartenant à une ou plusieurs communautés en quête d'équité. Jusqu'à présent, la DRH n'a pas réussi à recenser de programmes ou d'initiatives qui appuient directement les personnes en situation de handicap dans leur perfectionnement professionnel. Cependant, les conseillers en dotation proposent systématiquement aux clients de considérer des démarches ciblées pour les groupes d'employés sous-représentés, et ce, à la première étape du processus de dotation d'un poste.

Pour les phases de perfectionnement et de maintien en poste des employés, le BSGG s'engage à mettre l'accent sur la formation des cadres afin qu'ils comprennent l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, et nous développons actuellement notre premier programme de mentorat au sein du ministère. Ce programme vise notamment à soutenir les employés en situation de handicap dans leur perfectionnement et leur progression au sein de la fonction publique. Nous prévoyons de lancer la première cohorte de ce programme au début de l'année 2025.

De plus, dans le cadre de son programme d'apprentissage, qui inclut des formations obligatoires pour les employés ainsi que pour les superviseurs et gestionnaires, la DRH intégrera dès 2025 le cours [Gestion de l'incapacité et mieux-être en milieu de travail \(INC120\)](#) de l'École de la fonction publique du Canada. Alors qu'il était initialement prévu de rendre ce cours obligatoire en juin 2024, son intégration a été reportée à 2025 afin de permettre la finalisation de l'ensemble des outils de gestion de l'incapacité, qui sont actuellement en conception. Ce cadre d'outils aidera les gestionnaires et les employés à mieux comprendre la nécessité de suivre cette formation. Tous les gestionnaires devront suivre cette formation dans un délai de six mois.

Concernant les phases de maintien en poste et de transition du cycle de vie des employés, la DRH travaille à la mise en place d'un cadre de gestion de l'incapacité, qui traitera des aménagements, de l'aide au rétablissement et de la prévention. Ce cadre vise à fournir aux gestionnaires les outils et les conseils nécessaires à une prise de décision éclairée, et à les doter des connaissances et des ressources nécessaires pour favoriser le mieux-être des employés. Un processus de consultation auprès des parties prenantes est en cours, selon les principes énoncés dans [Gestion du mieux-être - Guide de gestion de l'incapacité à l'intention des gestionnaires de la fonction publique fédérale](#). Cette initiative a pour objectifs de favoriser des discussions constructives et de mettre en œuvre un cadre et une politique ministériels de gestion de l'incapacité complets. Bien que la date d'achèvement ait d'abord été fixée à avril 2024, nous l'avons reportée à mai 2025 afin de garantir la livraison d'un cadre solide et bien soutenu qui soit conforme à nos exigences élevées. Nous sommes déterminés à atteindre cet objectif important.

Environnement bâti

Le BSGG exerce ses activités dans le cadre d'un portefeuille exceptionnel d'édifices situés à Ottawa et à Québec. Bon nombre de ces édifices sont qualifiés de sites du patrimoine et ont une importance nationale. Bien que le BSGG les occupe depuis très longtemps, il n'en est pas propriétaire. Par conséquent, le BSGG travaille en étroite collaboration avec les propriétaires, soit la CCN et Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour veiller à ce que les bâtiments puissent accueillir les employés du BSGG et soutenir les activités de l'organisme ainsi que les services offerts au public.

Compte tenu de l'âge des édifices, les normes d'accessibilité ont changé depuis leur construction ou ne constituaient pas un facteur pris en considération à l'époque. Bien que certaines mesures d'amélioration de l'accessibilité aient été prises au fil des ans, il reste beaucoup à faire pour que l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens, et notamment les employés fédéraux, les invités et les visiteurs, puissent accéder pleinement à l'ensemble de l'environnement bâti du BSGG. Par conséquent, dans son Plan sur l'accessibilité 2022-2025, le BSGG a relevé comme obstacle l'inaccessibilité, pour les invités et les employés à mobilité réduite, de certains espaces publics et de certaines zones de travail des employés, ces lieux n'étant dotés ni de rampes ni d'ascenseurs.

Afin d'atténuer et éliminer cet obstacle, le BSGG travaille en partenariat avec la CCN pour prioriser et mettre en œuvre les améliorations recommandées dans l'évaluation de l'accessibilité universelle de Rideau Hall, en mettant l'accent sur les zones les plus critiques pour assurer l'accessibilité des lieux aux employés et aux visiteurs. Alors que la CCN engage des plans relatifs au cycle de vie, à la santé et à la sécurité, ainsi qu'au fonctionnement de ses différents bâtiments sur les terrains de Rideau Hall, la CCN et le BSGG se concentrent sur la création d'espaces multifonctionnels accessibles aux visiteurs, aux invités et aux employés fédéraux. L'un des projets à venir de la CCN consistera à moderniser l'un des bâtiments sur les terrains de Rideau Hall, le Pavillon d'entrée. Le BSGG et la CCN ont discuté de futures fonctions et d'améliorations en matière d'accessibilité dans le cadre des étapes de planification de la CCN pour divers projets, y compris la réhabilitation de la véranda, le plan fonctionnel de l'aile administrative et la réhabilitation du Pavillon d'entrée. De plus, les deux organismes ont récemment créé le Groupe de travail sur l'accessibilité de Rideau Hall (GTARH), composé de représentants de la CCN et du BSGG, afin d'offrir un forum de discussion et d'examen des questions liées à l'accessibilité et d'apporter des améliorations continues à Rideau Hall. Le GTARH est un forum où les deux organisations peuvent, en collaboration, soulever des questions, des possibilités et des priorités, fournir des conseils et des orientations, et harmoniser leurs efforts. La première réunion doit avoir lieu à l'hiver 2024-2025.

En partenariat avec SPAC, certaines actions ont également été envisagées comme mesures d'atténuation, notamment déterminer, prioriser et mettre en œuvre les améliorations d'accessibilité à la Citadelle et à la Chancellerie (située au 373, promenade Sussex), selon les besoins, ainsi que veiller à ce que les rénovations futures soient inclusives dès leur mise en œuvre. Le BSGG et SPAC se rencontrent chaque mois pour les deux sites, qui, en raison de l'âge et de la construction antérieure des bâtiments en question, sont plus accessibles physiquement, pour les personnes en situation de handicap que Rideau Hall. Aucun problème d'accessibilité précis n'a été relevé pour ces deux sites, mais le BSGG continuera de travailler en collaboration avec SPAC pour que les améliorations qui s'imposent soient apportées, au lieu et en temps opportuns.

Technologies de l'information et des communications

Comme ses activités deviennent de plus en plus numériques, le BSGG renforcera ses capacités et ses moyens de tenir compte d'entrée de jeu de l'accessibilité, afin que les produits, les services et les contenus liés aux technologies de l'information et des communications soient accessibles à tous. En plus de son site Web (www.gg.ca), le BSGG utilise 23 systèmes internes pour ses activités de soutien du gouverneur général du Canada. Le site Web fournit aux Canadiennes et aux Canadiens des renseignements à jour sur la gouverneure générale du Canada et une vue d'ensemble des activités récentes et à venir. En outre, le site Web peut être utilisé pour se renseigner sur le Programme des distinctions honorifiques canadiennes et ses récipiendaires, pour proposer des Canadiennes et des Canadiens en vue d'une reconnaissance, pour demander des vœux d'anniversaire et pour consulter le Registre public des armoiries, drapeaux et insignes du Canada.

Le BSGG s'est engagé à veiller à ce que tous ses systèmes répondent aux normes d'accessibilité modernes. À cette fin, le BSGG a mis en œuvre les stratégies d'atténuation décrites dans son plan d'accessibilité 2022-2025 pour s'assurer que tous les nouveaux systèmes, y compris le matériel et les logiciels développés à l'interne ou achetés à l'extérieur, répondent aux normes d'accessibilité modernes qui sont « accessibles par défaut ». Les systèmes existants qui font l'objet de mises à niveau importantes sont modifiés afin qu'ils soient conformes aux normes d'accessibilité modernes. Le site Web du BSGG fait l'objet d'une mise à jour technologique. La nouvelle version du site sera conforme à toutes les directives actuelles en matière d'accessibilité. La compatibilité avec les lecteurs d'écran est un exemple d'obstacle qui sera résolu grâce à cette mise à jour. Le site Web du BSGG publie également des informations en format PDF accessible. Le BSGG a mis en œuvre des conseils sur la création de documents sources accessibles afin de garantir leur compatibilité avec la technologie informatique adaptée en créant des modèles. Ainsi, le portail public du BSGG répondra aux besoins d'information de tous les Canadiens. Le BSGG s'est engagé à appliquer ces mêmes stratégies d'atténuation à ses systèmes internes existants afin d'éliminer tout obstacle pour son personnel. Il s'agira d'un processus continu jusqu'à ce que les 23 systèmes soient entièrement conformes aux normes d'accessibilité. De plus, Office 365, déployé au BSGG au cours de l'année 2024, intègre des fonctionnalités d'accessibilité avancées, contribuant ainsi à améliorer la conformité des systèmes existants.

Le BSGG s'engage également à établir un partenariat avec le Programme d'accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA), qui fournit des services visant à garantir un environnement de travail inclusif et accessible aux employés en situation de handicap. Ce programme propose des adaptations en milieu de travail, des technologies adaptées et un soutien personnalisé visant à faciliter l'autonomie et l'efficacité des employés.

Ce partenariat apportera des bénéfices importants à l'ensemble de notre ministère et permettra aux employés en situation de handicap de recevoir les outils et les ressources nécessaires. En outre, il soutiendra notre objectif de créer un environnement de travail inclusif, ce qui favorisera la rétention des talents et renforcera la réputation du ministère en matière de diversité et d'inclusion. Ce partenariat nous aidera également à répondre aux exigences de la *Loi sur l'accessibilité*, en assurant un milieu de travail conforme aux normes d'accessibilité.

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

*Les communications comprennent l'utilisation de la langue des signes américaine (ou *American Sign Language*), de la langue des signes du Québec et des langues des signes autochtones.

Dans le Plan sur l'accessibilité 2022-2025, le BSGG s'est engagé à veiller à ce que toutes les initiatives, tous les produits et tous les services de communication respectent les normes les plus élevées en matière d'accessibilité et d'inclusion, conformément à la [Politique sur les communications et l'image de marque](#) et à la [Norme sur l'accessibilité des sites Web](#) du Conseil du Trésor.

À cet effet, le BSGG a cerné des obstacles et des domaines d'amélioration, notamment :

- le manque de connaissances, d'expérience et d'expertise pour produire l'éventail complet des produits de communication accessibles;
- l'information publique, notamment celle que l'on retrouve sur le site Web et les plateformes numériques du BSGG, n'est pas toujours accessible à tous les utilisateurs;
- les éléments visuels et les renseignements publiés sur les plateformes numériques ne sont peut-être pas pleinement inclusifs ou représentatifs de la communauté des personnes en situation de handicap.

Depuis la publication du plan d'accessibilité, le BSGG a mis en œuvre plusieurs solutions visant à éliminer ces obstacles.

Le cours [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité](#) (INC115) a été intégré au programme d'apprentissage l'an passé, et il s'agit d'une formation obligatoire pour tous les employés du BSGG. Ce cours a pour objectif de promouvoir un environnement de travail inclusif en sensibilisant les employés à la

réalité des personnes en situation de handicap. Il permet de mieux comprendre les différents types d'obstacles auxquels ces personnes peuvent être confrontées au quotidien dans leur milieu de travail.

Depuis son lancement, le taux d'achèvement du cours est de 74 %, ce qui témoigne de l'engagement croissant des employés à renforcer l'inclusion au sein du BSGG. Cette formation est un élément clé de la stratégie du BSGG visant à éliminer les barrières à l'accessibilité et à garantir un environnement de travail plus équitable pour tous.

Le BSGG veille à ce que les documents de communication publiés sur son site Web et sur ses plateformes numériques, y compris les photos et les vidéos, soient conformes aux exigences en matière d'accessibilité prévues par la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et la [Politique sur les communications et l'image de marque](#) du gouvernement du Canada. Cela comprend, sans s'y limiter : le formatage accessible, le texte de remplacement, les contrastes de couleur, les sous-titres codés et visibles, les sous-titres, les transcriptions, le style et la taille des polices accessibles, et les espaces blancs. Une plus grande attention est portée à l'inclusion des éléments visuels et du contenu sur les plateformes numériques, et au contenu qui peut contribuer à réduire la stigmatisation des handicaps visibles et non apparents.

Le BSGG s'engage à fournir des services et des renseignements accessibles à tous les Canadiens et Canadiennes, et continuera de trouver des solutions visant à éliminer les obstacles afin que toute la population canadienne puisse contribuer aux produits et aux activités de communication soutenus par le BSGG, et s'y reconnaître.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Dans son Plan sur l'accessibilité 2022-2025, le BSGG s'est engagé à faire en sorte que ses acquisitions soient exemptes d'obstacles pour le plus grand nombre d'utilisateurs finaux possible. Par conséquent, les documents d'approvisionnement du BSGG, comme les demandes de propositions (DP) et les contrats qui en découlent, ont été examinés et ajustés afin qu'ils soient conformes aux orientations prescrites sur la page [Rendre les documents plus accessibles](#) d'Emploi et Développement social Canada. En outre, les agents d'approvisionnement s'efforcent d'intégrer des facteurs relatifs à l'accessibilité dans le cadre de la définition des besoins en biens et services, et de faire en sorte que les produits livrés intègrent des caractéristiques d'accessibilité, le cas échéant. De plus, les dossiers d'approvisionnement contiennent des justifications claires si on détermine que les facteurs d'accessibilité ne sont pas adaptés aux spécifications des produits, ou s'il n'est pas possible d'obtenir des biens et des services conformes.

Le manque de connaissances, d'expérience et d'expertise pour élaborer des critères d'évaluation de l'accessibilité et garantir que les produits livrables intègrent des fonctions d'accessibilité avait été compté parmi les obstacles dans le passé. Afin de remédier à la situation, l'équipe chargée de la gestion du matériel et de l'approvisionnement a mis en place une mesure corrective en demandant à tous les agents d'approvisionnement de suivre une formation sur les impacts de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* en matière d'approvisionnement, ainsi que sur l'importance de l'approvisionnement accessible. À ce jour, tous les membres de l'équipe ont terminé cette formation avec succès.

De plus, le BSGG s'engage à ce que tous les nouveaux agents d'approvisionnement reçoivent cette formation dans un délai de trois mois suivant leur arrivée, s'ils ne l'ont pas déjà reçue. Les quatre cours énumérés ci-dessous sont désormais obligatoires pour l'ensemble de l'équipe, ainsi que pour tous les nouveaux employés dans les trois mois suivant leur embauche :

- [Loi canadienne sur l'accessibilité et l'approvisionnement fédéral](#)
- [Que signifie tenir compte de l'accessibilité dans les approvisionnements du gouvernement?](#)
- [Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Approvisionnement \(INC1-V33\)](#)

- [Série sur les consultations en matière d'adaptation en milieu de travail : Approvisionnement accessible \(INC1-V35\)](#)

En outre, l'équipe continuera, au besoin, de consulter le Centre de ressources et d'approvisionnement en accessibilité (CRAA) pour garantir l'efficacité et la conformité des pratiques d'approvisionnement accessible.

Le BSGG s'est également engagé à actualiser ses procédures internes d'approvisionnement, à adapter les nouvelles orientations en matière d'approvisionnement accessible et à offrir une formation de sensibilisation à l'approvisionnement accessible aux chargés de projet (CP) et aux responsables techniques (RT) au sein du BSGG. Ces mesures visent à fournir aux employés les outils et les orientations requis pour tenir compte des enjeux d'accessibilité dans le cadre de l'examen et de la définition des besoins en matière d'approvisionnement. Les progrès sont en cours, et la date d'achèvement prévue est mars 2025.

Conception et prestation de programmes et de services

La Chancellerie des distinctions honorifiques rend hommage à des Canadiennes et à des Canadiens en leur décernant des médailles, des prix, des décorations et des emblèmes héraldiques. Elle met en lumière les réussites et les héros méconnus de nos communautés. Elle administre tous les volets du [Régime canadien de distinctions honorifiques](#) ainsi que plusieurs [Prix du Gouverneur général](#). La Chancellerie chapeaute également l'[Autorité héraldique du Canada](#), qui est dirigée par la gouverneure générale, et qui crée et enregistre des armoiries, des drapeaux et des insignes pour des citoyens, les sociétés et les institutions du Canada.

Le processus de nomination et de candidature comprend plusieurs phases au cours desquelles les obstacles éventuels doivent être identifiés et traités afin de garantir qu'il soit aussi exempt d'obstacles que possible. Ces phases sont les suivantes : sensibilisation et mobilisation, soumission de la candidature, recherche, analyse et évaluation, recommandation et décision, communication avec l'auteur de la candidature et le lauréat, et présentation. Une procédure similaire est en place pour les demandes d'emblèmes héraldiques. Un examen de la procédure a été réalisé en 2023.

À la suite des informations recueillies en 2023, une étude supplémentaire a été menée afin de mieux comprendre le processus de nomination à l'Ordre du Canada, en mettant l'accent sur les personnes proposées et celles qui les nomment. Ces informations guideront les futures activités de sensibilisation.

Dans ce cadre, une attention particulière a été portée à l'accessibilité et à la diversité des candidats et des postulants. Plusieurs actions ont été entreprises pour mieux comprendre la représentation des communautés sous-représentées, y compris les personnes en situation de handicap.

Depuis 2019, des informations volontaires sur la diversité sont collectées auprès des récipiendaires des distinctions, notamment des données sur les personnes autochtones, les minorités visibles, les personnes 2ELGBTQIA+ et les personnes en situation de handicap. Ces données permettent de mieux cerner les aspects de diversité au sein des distinctions de l'Ordre du Canada et d'identifier les groupes sous-représentés.

Dans le but de renforcer l'accessibilité et la diversité dans le processus de nomination, la Chancellerie a entamé des travaux pour étendre cette collecte de données aux nominataires dès 2025. Ce nouvel axe permettra de mieux comprendre la démographie des nominataires, d'identifier les lacunes en matière de diversité et de s'assurer que toutes les communautés, y compris celles des personnes en situation de handicap, sont équitablement représentées. La Chancellerie envisage également de collecter des données sur la diversité des personnes proposées, afin d'explorer les motifs des nominations infructueuses et de rendre le processus plus accessible et inclusif.

De plus, afin d'appuyer cet engagement en faveur de l'inclusivité et de la non-discrimination, une formation obligatoire sur l'analyse basée sur l'égalité entre les sexes et la diversité (2ELGBTQIA+) a été ajoutée au Programme d'apprentissage pour tous les employés du BSGG. Cette formation vise à sensibiliser le personnel aux enjeux d'accessibilité et de diversité, à assurer que les décisions soient prises de manière équitable et sans biais, et à garantir que le processus de nomination à l'Ordre du Canada soit inclusif, non discriminatoire et respectueux de la diversité de toutes les communautés canadiennes.

En ce qui concerne le volet héraldique des activités de la Chancellerie, les formulaires de demande de création d'emblèmes héraldiques ont été entièrement revus et simplifiés, sur papier et sur le Web (formulaires HTML entièrement accessibles). Tous les modèles de communication utilisés par l'Autorité héraldique du Canada ont été révisés, en utilisant autant que possible des puces et un langage clair et simple. L'emploi du langage clair et simple est désormais constamment appliqué dans toutes les communications. Les formulaires pour la production artistique sont désormais des PDF remplissable pour faciliter l'accès et la commodité. Les pronoms de genre sont demandés dès le premier contact avec les demandeurs, afin de respecter l'identité de genre, et le texte des documents officiels accordant des emblèmes héraldiques a été rendu neutre du point de vue du genre. Enfin, l'Autorité héraldique du Canada est le seul programme de distinctions honorifiques à disposer de sa propre plateforme de communication : une page Facebook. Des efforts ont été faits pour simplifier les communications publiées sur cette plateforme et pour ajouter du texte de remplacement, en vue d'améliorer l'accessibilité des messages. De plus, des efforts additionnels sont déployés afin de fournir des textes de remplacement pour les images sur la page Facebook.

La Chancellerie est en train d'examiner les recommandations et d'élaborer un plan pour résoudre les problèmes recensés. Afin de promouvoir la diversité et l'inclusion, tout le personnel de la Chancellerie a suivi une formation sur la lutte contre les préjugés, l'inclusion et la sensibilisation à l'accessibilité. Des sessions de formation supplémentaires sur l'analyse comparative entre les sexes seront organisées, ainsi qu'un examen approfondi du langage utilisé dans les sections du site Web du BSGG qui sont consacrées à la Chancellerie.

Le BSGG veille à ce que des plans soient mis en place de façon proactive pour aider les visiteurs et les invités dont la mobilité physique est réduite, et fournit d'autres types d'adaptation, comme l'interprétation en langue des signes, sur demande. À l'avenir, le BSGG cherchera des moyens d'intégrer l'accessibilité dans ses services publics afin de s'assurer que les personnes de toutes capacités soient accueillies et puissent participer aux programmes, services et événements offerts à Rideau Hall et à la Citadelle. Les plans visant à éliminer certains obstacles physiques sur les deux sites du ministère sont abordés dans la section de la présente stratégie consacrée à l'environnement bâti. Ainsi, les engagements susmentionnés sont axés sur l'amélioration des services liés aux types de handicaps non physiques, y compris les handicaps neurodivers et d'autres types de handicaps invisibles.

Dans le cadre de notre engagement à promouvoir l'inclusion et l'accessibilité au sein des employés du BSGG, nous prévoyons implanter le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail dès 2025. Cet outil, volontaire et confidentiel, permettra à chaque employé de documenter ses besoins en matière d'adaptation, en signalant les obstacles rencontrés dans son environnement de travail et en proposant des solutions pratiques. L'objectif est de favoriser une approche proactive et collaborative, en facilitant les discussions entre les employés et leurs gestionnaires afin de garantir des mesures d'adaptation adéquates. L'implantation du Passeport visera à renforcer l'inclusivité et l'accessibilité en milieu de travail, tout en assurant la confidentialité des informations recueillies. Cette initiative marquera une étape importante dans la création d'un environnement de travail qui soutient pleinement la réussite de tous les employés, indépendamment de leurs besoins spécifiques.

Conclusion

D'ici 2025, le BSGG poursuivra ses efforts pour promouvoir l'inclusion et l'accessibilité à travers plusieurs projets clés. En collaboration avec la Commission de la capitale nationale (CCN) et Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), des améliorations physiques seront apportées aux bâtiments pour les rendre plus accessibles, tout en respectant

les contraintes des sites patrimoniaux. Ces travaux viseront à rendre les espaces de travail et de service plus accessibles à tous, y compris aux personnes à mobilité réduite.

Le BSGG mettra également en place un programme de mentorat visant à soutenir l'avancement professionnel des membres de groupes sous-représentés et à favoriser le perfectionnement des employés. En parallèle, l'intégration du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail constituera une initiative clé, en offrant un outil volontaire et confidentiel qui permettra à chaque employé de documenter ses besoins en matière d'adaptation. Ce programme favorisera une approche proactive et collaborative, facilitant les échanges entre les employés et leurs gestionnaires pour garantir des mesures d'adaptation adéquates.

Le BSGG établira de plus un partenariat avec le Programme d'accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA). Ce programme fournira des solutions d'adaptation en milieu de travail, des technologies adaptées et un soutien personnalisé pour permettre aux employés en situation de handicap d'atteindre une plus grande autonomie et d'être plus efficaces, tout en garantissant un environnement de travail inclusif.

Ces initiatives viseront à éliminer les obstacles physiques et numériques, garantissant ainsi un environnement où tous les employés et le public peuvent participer pleinement et se sentir inclus.