



Commissariat au lobbying  
du Canada

Office of the Commissioner  
of Lobbying of Canada

# Plan sur l'accessibilité 2023-2025





La présente publication est offerte en ligne et en format PDF à l'adresse suivante :  
lobbycanada.gc.ca

Les formats accessibles sont disponibles sur demande en communiquant avec  
[info@lobbycanada.gc.ca](mailto:info@lobbycanada.gc.ca).

### **Autorisation de reproduire**

À moins d'indications contraires, l'information contenue dans cette publication peut être reproduite, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, sans frais et sans autre permission du Commissariat au lobbying, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information reproduite, que le Commissariat au lobbying soit mentionné comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie ayant été faite en collaboration avec le Commissariat au lobbying ou avec son consentement.

Avant de reproduire l'information contenue dans cette publication à des fins commerciales, veuillez en demander l'autorisation par courriel à :  
[info@lobbycanada.gc.ca](mailto:info@lobbycanada.gc.ca).

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada représenté par la commissaire au lobbying du Canada, 2022

Numéro de catalogue : Lo2-7F-PDF  
ISSN 2817-1063

Also available in English under the title: *Accessibility Plan 2023–2025, Office of the Commissioner of Lobbying of Canada*

# Table des matières

<b>Message de la commissaire</b>	<b>5</b>
<b>Résumé</b>	<b>6</b>
<b>Contexte général</b>	<b>7</b>
<b>La <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i></b>	<b>7</b>
<b>Le contexte du gouvernement du Canada</b>	<b>8</b>
<b>Le contexte du CAL</b>	<b>8</b>
<b>Vers un CAL plus accessible</b>	<b>9</b>
Principes	10
Généralités	10
Emploi	10
Conception et prestation de programmes et de services	12
Environnement bâti	14
Technologies de l'information et des communications (TIC)	14
Communication, autre que TIC	15
Acquisition de biens, de services et d'installations	16
Transports	16
<i>Consultations : méthodologie</i>	16
Méthodologie	16

## Message de la commissaire

C'est avec plaisir que je vous présente le Plan sur l'accessibilité 2023-2025 (le Plan) du Commissariat au lobbying (CAL) (préparé conformément à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)). Le Plan définit des objectifs et des actions de soutien qui reflètent l'engagement du CAL en matière d'accessibilité afin de permettre la pleine participation de son personnel, de ses clients et de ses intervenants à la réalisation de ses activités et de son mandat.

Les mesures de soutien et les objectifs ont été établis en examinant les activités internes et externes du CAL, les pratiques exemplaires, les politiques et les normes du gouvernement du Canada, et en consultant les employés et les intervenants. Les principales priorités pour améliorer l'accessibilité sont la sensibilisation à l'accessibilité, les adaptations du lieu de travail, l'environnement bâti et l'accessibilité des sites Web.

La mise en œuvre du Plan soutiendra le mandat principal du CAL en améliorant l'accès à nos services destinés aux intervenants, y compris les déclarants, les titulaires de charge publique et les membres du public en situation de handicap.

Je tiens à exprimer ma gratitude au Commissariat à la protection de la vie privée (CPVP) avec lequel nous sommes partenaires en matière de gestion de l'information et de technologie de l'information (GI/TI) depuis plusieurs années et qui a aimablement accepté de partager son plan pour aider à la préparation de celui du CAL.

Je me réjouis à l'idée de mettre en œuvre ce plan et de rendre compte chaque année de nos progrès.

**Nancy Bélanger**  
Commissaire au lobbying

# Résumé

Le Commissariat au lobbying (CAL) a été établi en juillet 2008 en vertu de la [Loi sur le lobbying](#) (la Loi) afin d'appuyer la [commissaire au lobbying](#). La commissaire au lobbying est une agente indépendante du Parlement responsable de réglementer les activités de lobbying au fédéral. La Loi a pour objet d'assurer la transparence et le caractère responsable des activités de lobbying auprès des titulaires d'une charge publique, de façon à accroître la confiance du public à l'égard de l'intégrité des décisions prises par le gouvernement. Le mandat de la commissaire comporte trois volets :

- gérer le [Registre des lobbyistes](#), qui contient et diffuse les renseignements divulgués par les lobbyistes;
- élaborer et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation du public aux exigences de la Loi et le [Code de déontologie des lobbyistes](#);
- effectuer des examens et des enquêtes pour assurer la conformité à la Loi et au [Code de déontologie des lobbyistes](#).

Le CAL soutient une culture qui favorise la diversité et l'inclusion afin d'offrir des services de la plus haute qualité aux Canadiens et de permettre la pleine participation de son personnel, clients et intervenants à la réalisation de ses activités et de son mandat. Le cadre législatif canadien qui soutient la diversité et l'inclusion a été renforcé par l'ajout de la *Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles*, également connue sous le nom de *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA), qui est entrée en vigueur le 11 juillet 2019.

Le présent document expose le plan du CAL pour les trois prochaines années en vue de réduire les obstacles et de prévenir l'introduction de nouveaux obstacles dans les sept domaines d'action prioritaires, tels que décrits à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, à l'appui des dix objectifs organisationnels suivants :

**Objectif 1** — Créer une culture de l'accessibilité, où le respect et l'inclusion sont intégrés dans tous les aspects du lieu de travail et où tous les employés sont autonomisés et soutenus pour réaliser leur plein potentiel.

**Objectif 2** — Mettre en œuvre des pratiques accessibles pour éliminer et prévenir les obstacles au recrutement, au maintien de l'effectif et à la promotion des personnes handicapées.

**Objectif 3** — S'assurer que le personnel du CAL est suffisamment outillé pour offrir des programmes et des services accessibles.

**Objectif 4** — Offrir aux Canadiennes et aux Canadiens un accès exempt d'obstacles aux programmes et aux services du Commissariat.

**Objectif 5** — Créer un milieu de travail exempt d'obstacles physiques afin d'améliorer l'environnement de travail du personnel du CAL, quel que soit sa capacité.

**Objectif 6** — Veiller à ce que le personnel du CAL dispose d'un environnement de travail sécuritaire.

**Objectif 7** — Fournir des technologies accessibles afin de s’assurer que tout le personnel du CAL a accès aux outils et aux plateformes dont il a besoin pour effectuer son travail.

**Objectif 8** — Acquérir et mettre en œuvre des technologies permettant à tous les Canadiens d’accéder aux programmes et aux services du CAL.

**Objectif 9** — Supprimer les obstacles aux produits de communication du CAL en créant une culture d’« accessibilité dès la conception », où le personnel de tous les niveaux est informé et conscient des exigences en la matière.

**Objectif 10** — Communiquer largement les connaissances et les pratiques exemplaires afin d’éliminer les obstacles dans l’ensemble de la fonction publique.

## Contexte général

Le gouvernement du Canada aspire à ce que l’intégralité de la fonction publique soit accessible en ce qui concerne le public canadien, les institutions gouvernementales et leur personnel. Cette aspiration est ancrée dans la conviction qu’une fonction publique inclusive est plus innovante, efficace et productive. L’objectif est de faire en sorte que la fonction publique du Canada soit exempte d’obstacles.

Le gouvernement a mis l’accent sur l’amélioration de la participation des personnes en situation de handicap à la fonction publique fédérale et à la main-d’œuvre canadienne. Les résultats de l’Enquête canadienne sur l’incapacité de 2017 indiquent que 6,2 millions de Canadiens âgés de 15 ans et plus (22 % de la population) ont une incapacité, même si les chiffres réels sont probablement plus élevés. En raison des obstacles physiques, administratifs, institutionnels, technologiques et attitudeux qui existent sur le lieu de travail, les personnes en situation de handicap sont sous-représentées dans la population active canadienne. Seulement 59 % des Canadiens en situation de handicap âgés de 25 à 64 ans occupent un emploi, comparativement à 80 % de la population non handicapée.

Le nombre de personnes ayant un handicap physique devrait passer de 2,9 millions à 3,6 millions au cours des 13 prochaines années, soit près du double du rythme de la croissance démographique globale. L’élimination des obstacles qui empêchent les personnes en situation de handicap d’acheter des biens et des services et d’accéder aux services et aux emplois gouvernementaux est essentielle pour améliorer leur qualité de vie et faire en sorte que la société canadienne bénéficie de leur précieuse participation.

## La *Loi canadienne sur l’accessibilité*

Le gouvernement du Canada a mené des consultations auprès des personnes handicapées et de la communauté des personnes handicapées et a recueilli les commentaires de plus de 6 000 Canadiennes et Canadiens sur ce que signifie pour eux un Canada accessible. Cette consultation a permis la création de la [\*Loi canadienne sur l’accessibilité\*](#) (LCA).

La LCA, qui est entrée en vigueur le 11 juillet 2019, adopte une approche proactive et inclusive pour déterminer et éliminer les obstacles dans l’administration fédérale d’ici 2040. Elle comprend sept domaines d’action prioritaires :

- l'emploi
- l'environnement bâti
- les technologies de l'information et de la communication
- les communications, autres que les technologies de l'information et des communications;
- approvisionnement en biens, en services et en installations
- conception et prestation de programmes et de services
- les transports

En vertu de la LCA, les entités sous réglementation fédérale doivent rendre compte au public de leurs politiques et pratiques en matière de détermination et de suppression des obstacles en publiant leurs plans d'accessibilité, leurs processus de rétroaction et leurs rapports d'avancement.

Chaque ministère, organisme et employeur sous réglementation fédérale est également tenu d'élaborer un plan d'accessibilité et de rendre compte des progrès réalisés par rapport à ce plan chaque année, à compter de décembre 2022.

## Le contexte du gouvernement du Canada

La LCA guidera les ministères, les organismes gouvernementaux et les organisations sous réglementation fédérale dans l'élimination des obstacles pour parvenir à une accessibilité totale et dans leurs obligations en matière de rapports pour démontrer les progrès réalisés.

Une main-d'œuvre fédérale qui est à l'image de la population canadienne est considérée comme essentielle à la conception et à la mise en œuvre de programmes et de services qui sont exempts de préjugés et d'obstacles et qui répondent aux besoins de tous les Canadiens.

Il est important de noter que le gouvernement fédéral a lancé de nombreuses initiatives au fil des ans pour accroître la représentation, la promotion et le maintien en poste des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et pour réduire systématiquement tout obstacle. Les organisations sous réglementation fédérale, y compris tous les ministères et les organismes du gouvernement fédéral, prennent ces mesures conformément à la [Loi sur l'équité en matière d'emploi \(LEE\)](#) qui couvre les minorités visibles, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les femmes.

Le Canada est reconnu mondialement pour son soutien à la diversité. Avec la LCA et la LEE, la [Charte canadienne des droits et libertés](#), la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) la [Loi sur l'équité salariale](#) la [Loi sur le multiculturalisme canadien](#) et la [Loi sur les langues officielles](#) font également partie du cadre législatif qui soutient la diversité et l'inclusion au Canada.

## Le contexte du CAL

Le mandat du Commissariat au lobbying du Canada est d'assurer un lobbying transparent et éthique en administrant la [Loi sur le lobbying](#) et le [Code de déontologie des lobbyistes](#). Ses responsabilités comprennent la tenue d'un registre consultable des renseignements déclarés par les lobbyistes, la sensibilisation des intervenants et la vérification du respect des exigences par les lobbyistes.

Le CAL est une micro-organisation composée de 33 professionnels compétents, talentueux et dévoués qui travaillent à la réalisation de notre mandat, à savoir garantir un lobbying transparent et éthique.

Bien que le CAL fasse la promotion de l'équité en matière d'emploi depuis de nombreuses années, la haute direction a reconnu la nécessité de renforcer les initiatives de recrutement et de milieu de travail en ce qui concerne les personnes en situation de handicap et de travailler à la mise en place d'un effectif plus diversifié, d'un environnement de travail plus accessible et d'une approche plus équitable à l'égard des Canadiens.

Le CAL met le présent plan sur l'accessibilité pour réaliser deux objectifs :

- relever, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité dans la prestation de services au public par le CAL, et
- continuer à répondre aux besoins d'accessibilité de ses employés actuels et futurs.

## Vers un CAL plus accessible

Le plan sur l'accessibilité du CAL est soutenu par d'autres initiatives pertinentes, incluant les ressources humaines et l'équité en matière d'emploi et le Plan stratégique 2021-2024 du CAL, ainsi que la formation du personnel sur l'accessibilité et l'inclusion en milieu de travail.

De plus, en 2020, le CAL a lancé son nouveau site Web et s'est assuré qu'il respecte les [Règles pour l'accessibilité des contenus Web](#) (WCAG) 2.1 au niveau de conformité AA, qui font partie des lignes directrices sur l'accessibilité des sites Web publiées dans le cadre de l'initiative du W3C liée à l'accessibilité du Web, le principal organisme international de normalisation de l'Internet. Afin de nous assurer que notre site Web demeure accessible et exempt d'obstacles, nous révisons et améliorons également en permanence son contenu sur le plan des exigences de langage clair et de convivialité, en mettant l'accent sur les documents clés, notamment les formulaires destinés au public canadien et les conseils hautement techniques ou juridiques destinés aux entreprises et aux organisations. L'équipe des communications du CAL continuera à effectuer des essais de convivialité chaque fois que le site Web du CAL sera modifié pour s'assurer qu'il est conforme à la version actuelle des WCAG.

De plus, pour favoriser un processus d'embauche inclusif et suivant les conseils de la Commission canadienne des droits de la personne, notre fournisseur de ressources humaines, le CAL mettra en place une formation préalable sur les préjugés inconscients pour les gestionnaires ayant une délégation de pouvoir en matière de dotation. Les répertoires, les bassins et les programmes de placement d'étudiants pour les personnes handicapées des organismes centraux sont pris en compte par les gestionnaires d'embauche pour répondre à leurs besoins en dotation.

Le CAL fournit également aux employés des équipements spécialisés en matière d'accessibilité, en fonction des résultats des évaluations ergonomiques, notamment des écrans surdimensionnés, des claviers à gros caractères et des logiciels d'aide à l'écriture.

Enfin, toutes les ententes de rendement comprennent une priorité organisationnelle, avec des indicateurs de rendement correspondants, liée à la promotion et à l'encouragement de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité, de l'inclusion et de l'égalité réelle des langues officielles au sein du CAL.

## Principes

Conformément au principe directeur « rien sur nous, sans nous », ce plan a été élaboré en consultation avec le personnel, des clients et des intervenants du CAL.

Les sections ci-dessous présentent les activités prévues par le CAL pour atteindre ses dix objectifs d'accessibilité au cours des trois prochaines années, y compris les activités que le CAL réalise déjà pour favoriser l'accessibilité au profit de son personnel et des Canadiens.

## Généralités

Ces renseignements sont communiqués dans le but de fournir une rétroaction et de demander le plan et/ou le processus de rétroaction en d'autre format.

Ce plan est le fruit d'un effort de collaboration de la part de l'équipe de direction du CAL ainsi que du personnel, des titulaires de charges publiques, des déclarants, des représentants des déclarants et du grand public. Ce plan est un document évolutif et sera mis à jour régulièrement en fonction des nouveaux développements.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec :

François Bertrand

Directeur exécutif, Services intégrés

Par courriel : [info@lobbycanada.gc.ca](mailto:info@lobbycanada.gc.ca)

Par courrier : Commissariat au lobbying

410, avenue Laurier Ouest, 8<sup>e</sup> étage, Ottawa (Ontario) K1R 1B7

Par téléphone : 613-957-2760

## Emploi

**Objectif 1 — Créer une culture de l'accessibilité, où le respect et l'inclusion sont intégrés dans tous les aspects du lieu de travail et où tous les employés sont autonomisés et soutenus pour réaliser leur plein potentiel.**

Mesures	Responsable	Exercice ciblé
1. Promouvoir les outils, les ressources et les événements liés à l'accessibilité, notamment en favorisant et en encourageant la participation aux activités de la Semaine nationale de l'accessibilité.	Direction	En continu

2. Offrir des possibilités d'apprentissage en matière d'accessibilité au personnel notamment en renforçant le programme de formation obligatoire du CAL par des formations obligatoires et recommandées supplémentaires.	Services intégrés	2022-2023
3. Promouvoir des mécanismes permettant au personnel en situation de handicap de faire part de leurs expériences et de leurs préoccupations. Il s'agit notamment d'analyser les commentaires reçus dans le cadre du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022, d'agir en fonction de ces commentaires et de créer des questionnaires de fin d'emploi afin de mieux cerner les obstacles et les lacunes en matière de maintien de l'effectif.	Direction	2023-2024

**Objectif 2 — Mettre en œuvre des pratiques accessibles pour éliminer et prévenir les obstacles au recrutement, au maintien de l'effectif et à la promotion des personnes en situation de handicap.**

Mesures	Responsable	Exercice ciblé
1. S'appuyer sur les groupes interministériels sur l'accessibilité pour acquérir des outils et développer une expertise en matière d'accessibilité dans la dotation en personnel, en consultation avec la Commission canadienne des droits de la personne, notre fournisseur de ressources humaines.	Gestionnaires d'embauche et Services intégrés	En continu
2. Examiner les données disponibles sur la main-d'œuvre afin de mieux comprendre les lacunes concernant les personnes en situation de handicap. Cela comprend l'analyse des taux d'utilisation du personnel, des taux de représentation du personnel et des taux d'abandon à différentes étapes du processus de sélection.	Gestionnaires d'embauche et Services intégrés	En continu
3. Faire la promotion des programmes de gestion des talents qui facilitent la participation des personnes en situation de handicap.	Gestionnaires d'embauche et Services intégrés	En continu
4. Mettre en œuvre le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada pour favoriser et simplifier les conversations entre les employés en situation de handicap et les gestionnaires au sujet des outils, et des mesures de soutien dont ils ont besoin pour réussir au travail.	Gestionnaires d'embauche et Services intégrés	2022-2023
* Une initiative dans le cadre de la <a href="#">Stratégie d'accessibilité du service public</a> et un projet clé dans le cadre du <a href="#">Fonds centralisé</a>		

<a href="#">pour un milieu de travail habitant (FCMTH)</a> . Le Passeport trouve son origine dans une recommandation formulée par le Comité des champions et des présidents des personnes handicapées en 2018.		
5. Mettre en œuvre et promouvoir le nouveau Formulaire de déclaration volontaire de l'employé qui vise à recueillir des renseignements sur la composition de l'effectif de la fonction publique afin de satisfaire aux exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> .	Services intégrés	2022-2023
6. Veiller à ce que les pratiques d'intégration soient accessibles. Cela comprend la révision et la mise à jour du programme d'orientation du CAL et de la liste de contrôle pour les nouveaux employés.	Gestionnaires d'embauche et Services intégrés	2024-2025

## Conception et prestation de programmes et de services

Le CAL a relevé les services qui assurent la transparence et le caractère responsable des activités de lobbying auprès des titulaires d'une charge publique, de façon à accroître la confiance du public à l'égard de l'intégrité des décisions prises par le gouvernement :

- tenir un registre des lobbyistes
- offrir des services aux clients
- effectuer des vérifications et des enquêtes de non-conformité
- examiner les demandes d'exemption à l'interdiction quinquennale d'exercer des activités de lobbying
- vérifier la conformité des rapports mensuels de communication
- faire de la sensibilisation
- entretenir les relations avec la presse

Les objectifs et les activités connexes énoncés ci-dessous représentent les prochaines étapes que le CAL entreprend pour accroître l'accessibilité des pratiques de gestion des services.

### Objectif 3 — S'assurer que le personnel du CAL est suffisamment outillé pour offrir des programmes et des services accessibles.

Mesures	Responsable	Exercice ciblé
1. Veiller à ce qu'une formation sur les compétences non techniques, telles que les préjugés inconscients et la manière de gérer les situations difficiles, soit proposée au personnel en contact avec le public afin de le sensibiliser aux personnes en situation de handicap et aux questions d'accessibilité.	Direction	2023-2024
2. Consacrer davantage de ressources internes ayant une expérience vécue de l'accessibilité pour former le personnel sur les questions liées à l'accessibilité.	Services intégrés	2023-2024

3. Examiner l'inventaire des services dans une optique de l'accessibilité <sup>1</sup> et veiller à ce que cet inventaire soit affiché dans l'outil de données interactif du gouvernement du Canada, l' <a href="#">InfoBase du GC</a> , conformément à la Politique sur les services et le numérique.	Direction	2023-2024
--	-----------	-----------

**Objectif 4 — Offrir aux Canadiennes et aux Canadiens un accès sans obstacle aux programmes et services du CAL.**

Mesures	Responsable	Exercice ciblé
1. Encourager l'utilisation d'un langage simple pour les rapports d'enquête et les autres publications du CAL, comme les documents d'orientation et les bulletins d'interprétation.	Enregistrement, politiques et affaires publiques	En continu
2. Réaliser une étude ou un sondage pour connaître l'opinion des Canadiens sur l'accessibilité des programmes et services du CAL.	Services intégrés	2022-2023
3. Retenir les services d'une ressource externe pour examiner et évaluer le site Web du CAL, le système d'enregistrement des lobbyistes, les produits et les points de contact avec les clients dans l'optique de l'accessibilité.	Direction, enregistrement, politiques et affaires publiques et Services intégrés	2023-2024
4. Explorer les solutions cernées pour simplifier, dans la mesure du possible, le site Web du CAL, le système d'enregistrement des lobbyistes, les produits et les points de contact avec les clients afin d'en assurer l'accessibilité et la convivialité.	Direction, enregistrement, politiques et affaires publiques et Services intégrés	2024-2025
5. Effectuer un suivi pour s'assurer que les solutions retenues ont l'effet désiré, ou pour déterminer s'il est possible d'intégrer d'autres éléments d'accessibilité.	Direction	2024-2025
6. Améliorer davantage l'accessibilité de notre site Web en informant les utilisateurs qu'ils peuvent demander le contenu dans des formats alternatifs et en fournissant les coordonnées pour faire ces demandes.	Enregistrement, politiques et affaires publiques	2022-2023

<sup>1</sup> Une optique de l'accessibilité est un outil permettant de relever et de clarifier les questions touchant les personnes en situation de handicap, utilisé par les développeurs et les analystes de politiques et de programmes afin d'accéder et d'aborder l'incidence des initiatives (politiques, programmes ou décisions) sur les personnes en situation de handicap.

## Environnement bâti

L'environnement bâti peut avoir une incidence concrète sur la santé et le bien-être et, s'il est optimisé, permet de garantir que le personnel, les clients et les intervenants bénéficient d'un accès égal et équitable aux infrastructures internes.

### Objectif 5 — Créer un milieu de travail exempt d'obstacles physiques afin d'améliorer l'environnement de travail du personnel du CAL, quel que soit sa capacité.

Mesures	Responsable	Exercice ciblé
1. Continuer à recenser et mettre en place des postes de travail pour les personnes avec une incapacité.	Services intégrés	En continu

### Objectif 6 — Veiller à ce que le personnel dispose d'un environnement de travail sûr.

Mesures	Responsable	Exercice ciblé
1. Documenter et revoir les plans d'évacuation avec le personnel en situation de handicap.	Services intégrés	2023-2024
2. Discuter avec Services publics et Approvisionnement Canada et le propriétaire de la faisabilité de faire en sorte que les avertisseurs de fumée, d'incendie et autres avertisseurs d'urgence aient des alertes visuelles aussi bien qu'auditives.	Services intégrés	2024-2025

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

Les organismes centraux et les fournisseurs de services communs établissent des normes gouvernementales relatives à l'acquisition de logiciels et de matériel pour de nombreux produits et services. Leur leadership est essentiel pour progresser vers des infrastructures plus accessibles.

### Objectif 7 — Fournir une technologie accessible afin de s'assurer que le personnel du CAL a accès aux outils et aux plateformes dont il a besoin pour effectuer son travail.

Mesures	Responsable	Exercice ciblé
1. Acquérir des technologies en tenant compte de l'accessibilité.	Services intégrés	En continu
2. Intégrer la validation de l'accessibilité dans le cycle de vie du développement de logiciels.	Services intégrés	2022-2023
3. Ajouter l'accessibilité à l'évaluation de la conformité des nouvelles demandes de logiciels non standard, qui intègre déjà les évaluations de la cybersécurité et de protection de la vie privée, dans le cadre de la procédure de demande de logiciels ou de services non standard.	Services intégrés	2022-2024

**Objectif 8 — Acquérir et mettre en œuvre des technologies permettant à tous les Canadiens d’accéder aux programmes et aux services du CAL.**

Mesures	Responsable	Exercice ciblé
1. Consulter l’équipe chargée du programme <a href="#">Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée</a> (AATIA) sur les technologies de pointe et rechercher les possibilités de formation offertes par l’AATIA. Des acquisitions seront entreprises si l’analyse coûts-avantages le justifie.	Services intégrés	2023-2024
2. Consulter et rejoindre des communautés de pratique au moyen des plateformes de collaboration du gouvernement du Canada afin de déterminer les pratiques exemplaires et de partager les leçons apprises en matière de conformité aux exigences d’accessibilité des TIC.	Services intégrés	2023-2024
3. Prêter assistance aux Canadiens qui ont besoin d’une aide technologique pour remplir les formulaires obligatoires et utiliser les services du CAL.	Direction	En continu

**Communication, autre que TIC**

La communauté de pratique du GC indique que les communications sont un système de transmission ou d’échange de renseignements, et que des indicateurs de rendement sont en cours d’élaboration pour les communications accessibles.

Les directives gouvernementales en matière d’accessibilité indiquent que le matériel Web doit être écrit à un niveau équivalent à celui d’un élève de la 6<sup>e</sup> à la 8<sup>e</sup> année. Une révision en langage clair du contenu actuel pourrait être envisagée pour les personnes ayant besoin d’aide pour comprendre et agir en fonction de leur droit à la vie privée.

**Objectif 9 — S’assurer que les produits de communication du CAL sont développés dans une culture « d’accessibilité dès la conception », où le personnel à tous les niveaux est conscient des exigences.**

Mesures	Responsable	Exercice ciblé
1. Encourager le personnel de première ligne à inclure la formation au langage clair dans ses plans d’apprentissage et à suivre le processus en langage clair.	Direction	En continu

2. Veiller à ce que les employés actuels et futurs connaissent les directives du gouvernement du Canada (GC) en matière de convivialité et d'accessibilité du contenu.	Direction	En continu
3. Continuer à veiller à ce que le site Web du CAL soit accessible grâce à une conformité permanente aux exigences WCAG et à la <a href="#">Norme sur l'accessibilité des sites Web</a> .	Services intégrés	En continu
4. Explorer les méthodes permettant d'offrir une aide supplémentaire aux Canadiens lorsqu'ils remplissent les formulaires requis pour accéder aux services du CAL.	Direction	En continu

**Objectif 10 — Partager largement les connaissances et les pratiques exemplaires afin de réduire les obstacles dans l'ensemble de la fonction publique.**

Mesures	Responsable	Exercice ciblé
1. Élaborer un guide de référence et une liste de contrôle en langage clair du CAL.	Enregistrement, politiques et affaires publiques	2023-2024
2. Diffuser les connaissances en matière de communications accessibles avec les autres ministères et organismes du GC.	Enregistrement, politiques et affaires publiques	2023-2024

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

Le CAL a conclu un protocole d'entente avec la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et conserve aussi les services d'un employé à temps partiel pour ses activités liées à l'approvisionnement. En tant qu'autorité contractante du CAL, le directeur exécutif, Services intégrés s'assurera que les activités liées à l'approvisionnement menées au nom du CAL sont conformes à toutes les exigences légales et politiques, y compris la LCA. Les exigences en matière d'accessibilité feront partie du processus d'approvisionnement dès le début.

**Transports**

Cette section ne s'applique pas au Commissariat au lobbying.

**CONSULTATIONS : MÉTHODOLOGIE**

**Méthodologie**

Le présent plan d'accessibilité vise à fournir une voie à suivre au CAL pour éliminer les obstacles et s'adapter à l'évolution de caractéristiques démographiques. Il sera mis à jour au fur et à mesure de l'introduction de nouvelles initiatives. Il est primordial d'améliorer la vie du personnel du CAL et des membres du public en situation de handicap.

Ce plan a été préparé en réalisant d'abord une analyse de l'environnement afin de s'assurer de la compréhension des initiatives des organismes centraux et des autres ministères en matière d'accessibilité et d'examiner les politiques et procédures connexes existantes. L'exercice a permis de déterminer les pratiques et les initiatives existantes qui pourraient être adoptées comme pratiques exemplaires dans toute l'organisation.

Le personnel du CAL, les clients et les intervenants ont été recensés afin de s'assurer que l'approche dans la préparation de ce plan respecte le principe « rien sur nous, sans nous ». Cela s'est fait au moyen d'un sondage ouvert sur notre site Web. Les commentaires et les recommandations sur les prochaines étapes reçus ont été intégrés dans la version définitive du plan. Les représentants ont examiné les activités proposées afin de s'assurer que les objectifs sont articulés pour être mieux compris par le personnel et la direction.

Le CAL ne dispose pas actuellement d'un réseau d'intervenants dans l'ensemble de la communauté des capacités. Le CAL a largement basé son propre plan d'accessibilité sur celui du Commissariat à la protection de la vie privée (CPVP). Le CPVP a retenu les services d'Excellence Canada, une société indépendante à but non lucratif qui se consacre à l'amélioration du rendement organisationnel au Canada, pour examiner son plan d'accessibilité afin de s'assurer qu'il est conforme à la *Loi sur l'accessibilité du Canada*.