



Commissariat
à la protection de
la vie privée du Canada

Office of the
Privacy Commissioner
of Canada

Plan sur l'accessibilité 2022 à 2025 du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada : Évoluer vers un Commissariat plus accessible

Décembre 2022

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Justice et procureur général du Canada, 2022

No de cat. IP52-1F-PDF

ISSN 2817-089X

Table des matières

Sommaire	1
Contexte général.....	2
La Loi canadienne sur l’accessibilité	2
Le contexte du gouvernement du Canada.....	3
Le contexte du Commissariat.....	4
Évoluer vers un Commissariat plus accessible : activités favorisant l’accessibilité	4
Principes.....	6
Renseignements généraux.....	7
Mécanismes de rétroaction	7
Supports de substitution.....	8
L’emploi.....	8
La conception et la prestation de programmes et de services.....	10
L’environnement bâti.....	13
Les technologies de l’information et des communications (TIC).....	14
Les communications, autres que les TIC.....	16
L’acquisition de biens, de services et d’installations	18
Le transport.....	18
Consultations : méthodologie.....	19

Sommaire

Le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada est un agent du Parlement dont la mission est de protéger et de promouvoir le droit des personnes à la vie privée.

Le Commissariat soutient une culture qui favorise la diversité et l'inclusion afin d'offrir des services de qualité aux Canadiennes et aux Canadiens et de permettre la pleine participation de ses employés, de ses clients et des parties prenantes 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 ou la *Loi*), qui est entrée en vigueur le 11 juillet 2019.

Ce document présente le plan du Commissariat pour éliminer les obstacles ou les prévenir au cours des trois prochaines années, lequel s'inspire de 7 domaines d'action prioritaires et s'articule autour des 10 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 habilités 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 les employés du Commissariat sont suffisamment outillés 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 de tous les employés du Commissariat, quelles que soient leurs capacités.

Objectif 6 — Veiller à ce que tous les employés disposent d'un environnement de travail sécuritaire.

Objectif 7 — Fournir des technologies accessibles afin de s'assurer que tous les employés ont accès aux outils et aux plateformes dont ils ont besoin pour effectuer leur travail.

Objectif 8 — Acquérir et mettre en œuvre des technologies permettant à l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens d'accéder aux programmes et aux services du gouvernement du Canada.

Objectif 9 — S'assurer que les produits de communication du Commissariat sont élaborés dans une culture « d'accessibilité dès la conception », où le personnel de tous les niveaux est 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 pour le public canadien, les institutions fédérales et leur personnel. Cette aspiration est fondée sur la conviction qu'une fonction publique inclusive est 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 une meilleure participation des personnes handicapées à la fonction publique fédérale et à la main-d'œuvre canadienne. Les résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 révèlent que 6,2 millions de Canadiennes et de Canadiens âgés de 15 ans et plus (22 % de la population) ont un handicap, même si les chiffres réels sont probablement plus élevés. En raison des obstacles physiques, administratifs, institutionnels, technologiques et attitudinaux présents sur le lieu de travail, les personnes handicapées sont sous-représentées dans la population active canadienne. Seulement 59 % des Canadiennes et des Canadiens handicapés âgés de 25 à 64 ans occupent un emploi, comparativement à 80 % pour ce qui est 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, une croissance presque deux fois supérieure à l'accroissement de la population en général. L'élimination des obstacles qui empêchent les personnes handicapées d'acheter des biens et des services et d'accéder aux services et aux occasions d'emplois des secteurs public et privé est essentielle pour améliorer leur qualité de vie et faire en sorte que l'on tire avantage de leur précieuse participation à la société canadienne.

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](#).

La LCA, qui est entrée en vigueur le 11 juillet 2019, adopte une approche proactive et inclusive pour déterminer et éliminer les obstacles à l'accessibilité dans l'administration fédérale d'ici 2040. Elle comprend 7 domaines d'action prioritaires de compétence fédérale :

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

Sous le régime de la LCA, les entités sous réglementation fédérale doivent rendre compte au public de leurs politiques et pratiques visant à reconnaître et à éliminer les obstacles en publiant leurs plans sur l'accessibilité, leurs processus de rétroaction et leurs rapports d'étape.

Chaque ministère, organisme et employeur sous réglementation fédérale est également tenu d'élaborer un plan sur l'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 le travail des ministères, organismes gouvernementaux et organisations sous réglementation fédérale en ce qui concerne l'élimination des obstacles afin que leur environnement de travail soit pleinement accessible ainsi que leurs obligations en matière de rapports pour rendre compte des progrès réalisés.

Une main-d'œuvre de compétence fédérale représentative de la diversité canadienne est considérée comme essentielle à l'élaboration 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 l'ensemble des Canadiennes et des 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 éliminer systématiquement tout obstacle. Les organisations sous réglementation fédérale, de même que tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral, prennent ces mesures conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) qui vise les minorités visibles, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les femmes.

Le Canada est reconnu mondialement pour son soutien à la diversité. En plus de la LCA et de la LEE, les lois suivantes font également partie du cadre législatif qui soutient la diversité et l'inclusion au Canada : 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*, la *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE).

Le contexte du Commissariat

Le Commissariat veille, d'une part, au respect de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (LPRP), laquelle porte sur les pratiques de traitement des renseignements personnels utilisées par les ministères et organismes fédéraux, et, d'autre part, au respect de la LPRPDE, la loi fédérale sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé. Le Commissariat fournit des conseils et de l'information aux individus sur la protection des renseignements personnels.

Les principales activités du Commissariat sont les suivantes :

- examiner les plaintes, mener des vérifications et intenter des poursuites judiciaires en vertu de la LPRP et de la LPRPDE;
- publier de l'information sur les pratiques relatives au traitement des renseignements personnels dans les secteurs public et privé;
- appuyer et effectuer des recherches sur des enjeux liés à la protection de la vie privée et en faire connaître les conclusions;
- sensibiliser la population aux enjeux touchant la protection de la vie privée;
- communiquer avec les Canadiennes et les Canadiens, les organisations gouvernementales et les entreprises et leur fournir des conseils en matière de protection de la vie privée.

Le Commissariat compte environ 200 employés qui se consacrent à la protection du droit à la vie privée de la population canadienne.

Bien que le Commissariat dispose d'un programme d'équité en matière d'emploi depuis de nombreuses années, la haute direction a reconnu la nécessité de renforcer les initiatives liées au recrutement et au milieu de travail visant les personnes handicapées et de mettre en place un effectif plus diversifié, un environnement de travail plus accessible et une approche plus équitable à l'égard des Canadiennes et des Canadiens.

Le plan sur l'accessibilité du Commissariat comporte deux volets : repérer, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité dans la prestation des services au public; et continuer à répondre aux besoins des employés en matière d'accessibilité.

Évoluer vers un Commissariat plus accessible : activités favorisant l'accessibilité

Le plan sur l'accessibilité du Commissariat est appuyé par d'autres initiatives pertinentes, notamment le Plan stratégique des ressources humaines 2020-2023 et le Plan stratégique sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EDI) 2021-2024; la désignation d'un champion de l'EDI et d'un champion du mieux-être action au travail; et la création de plusieurs comités patronaux-syndicaux mixtes qui font progresser l'accessibilité et l'inclusion sur le lieu

de travail, notamment le comité de l'EDI, le Groupe de travail sur l'analyse comparative entre les sexes plus, l'Équipe du mieux-être action au travail et l'Équipe des services inclusifs par rapport au genre.

Par exemple, en 2015, le Commissariat a mis en œuvre une [politique sur les mesures d'adaptation pour les clients handicapés](#) afin de créer et de maintenir un environnement inclusif et sans obstacle pour la prestation de services destinés au public. Bien que cette politique ait été mise en œuvre avant l'entrée en vigueur de la LCA, son objectif était de rendre les mesures d'adaptation proactives plutôt que réactives.

De plus, en 2019, le Commissariat a effectué un examen de l'accessibilité de son site Web afin de s'assurer qu'il respecte le niveau de conformité AA établi dans les [règles pour l'accessibilité des contenus Web \(WCAG\) 2,0](#), qui font partie des lignes directrices sur l'accessibilité des sites Web publiées dans le cadre de l'initiative pour l'accessibilité au Web du W3C, le principal organisme international de normalisation de l'Internet. Le Commissariat a fait appel à un expert-conseil pour examiner le site Web et évaluer s'il atteint le niveau de conformité AA des exigences WCAG 2.0. L'expert-conseil a conclu que le site Web du Commissariat est conforme et a aussi fourni des conseils pour atteindre ce niveau.

Le Commissariat respecte la [Norme sur l'accessibilité des sites Web](#) qui exige que les sites Web atteignent le niveau de conformité AA des exigences WCAG 2.0 et permet de nous assurer que le site Web du Commissariat est adapté aux lecteurs d'écran et qu'il convient aux utilisateurs ayant d'autres déficiences visuelles ou cognitives ainsi que des handicaps physiques. Nous révisons et améliorons également en permanence le contenu de notre site Web en tenant compte des principes de langage clair et de facilité d'emploi, et en mettant l'accent sur les documents importants, comme les formulaires destinés au public canadien et les conseils hautement techniques ou juridiques destinés aux entreprises et aux organisations. Le Commissariat continuera à améliorer l'accessibilité de son site Web en informant les utilisateurs qu'ils peuvent demander du contenu sur un support de substitution, tel que le braille, et en affichant les coordonnées (publications@priv.gc.ca) pour faire des demandes à cet effet dans des zones bien visibles du site Web.

La Direction des communications continuera à effectuer des tests de facilité d'emploi chaque fois que le site Web du Commissariat sera mis à jour pour s'assurer qu'il respecte les exigences WCAG en vigueur.

En outre, pour favoriser un processus d'embauche inclusif, le Commissariat a mis en place une formation obligatoire sur les préjugés inconscients à l'intention des gestionnaires ayant des pouvoirs délégués en matière de dotation. Pour répondre à leurs besoins en dotation, les gestionnaires d'embauche prennent en compte les répertoires, bassins et programmes de placement d'étudiants mis sur pied par les organismes centraux à l'intention des personnes handicapées.

Le Commissariat a également instauré une directive promouvant un milieu sans produits parfumés, qui est communiquée aux candidats, aux entrepreneurs, aux employés (y compris aux nouveaux employés lors de leur séance d'orientation), ainsi qu'aux visiteurs.

Le bulletin d'information interne du Commissariat, « CPVP Hebdo », présente régulièrement des activités de formation et de sensibilisation à l'accessibilité et à l'inclusion, et fait la promotion des activités du Congrès canadien sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et des cours sur l'accessibilité offerts par l'École de la fonction publique du Canada.

Le Commissariat fournit également aux employés de l'équipement d'accessibilité spécialisé, selon les besoins, en fonction des résultats des évaluations ergonomiques. L'équipement peut comprendre des écrans incurvés, des lecteurs d'écran, des logiciels de grossissement de texte, des chaises et des tables réglables, ainsi que d'autres fournitures et équipements ergonomiques. Le groupe de la Gestion de l'information et des Technologies de l'information (GI-TI) exploite également des technologies telles que les lecteurs optiques de caractères permettant d'adopter des technologies lisibles à la machine ou de satisfaire d'autres types d'exigences en matière d'accessibilité.

Enfin, toutes les ententes de gestion du rendement des employés et des gestionnaires comportent une priorité organisationnelle ainsi que des indicateurs de rendement liés à la promotion de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité, de l'inclusion et de l'égalité réelle des langues officielles au sein du Commissariat.

Principes

Dans le respect du principe directeur « rien à propos de nous sans nous », le présent plan a été élaboré en consultation avec des personnes handicapées et des agents de changement au sein du Commissariat.

Les sections ci-dessous présentent les activités prévues par le Commissariat pour réaliser ses 10 objectifs d'accessibilité au cours des 3 prochaines années, y compris les activités que le Commissariat a déjà mises en place pour favoriser un environnement accessible qui profite aux Canadiennes et aux Canadiens et à ses employés.

Renseignements généraux

Les personnes qui le souhaitent peuvent communiquer avec le Commissariat pour fournir de la rétroaction et demander de consulter le plan ou le processus de rétroaction sur un support de substitution. Les coordonnées du Commissariat sont fournies ci-dessous.

Mécanismes de rétroaction

Le chef de cabinet est la personne-ressource désignée pour recevoir la rétroaction sur l'accessibilité et travaillera en collaboration avec les experts internes responsables de chacun des 7 domaines prioritaires afin de satisfaire aux nouvelles obligations énoncées dans la LCA, le cas échéant.

Le Commissariat invite les membres du public, les employés et les groupes représentant les intérêts des personnes handicapées à lui faire part de leurs commentaires au sujet des points suivants :

- La manière dont le Commissariat met en œuvre son plan sur l'accessibilité;
- Les obstacles à l'accessibilité auxquels sont confrontés les employés du Commissariat et les personnes qui interagissent avec l'organisation.

Faire parvenir la rétroaction au chef de cabinet du Commissariat (personne-ressource désignée) :

Courriel : reception@priv.gc.ca

Numéro sans frais : 1-800-282-1376

Numéro de téléphone : 819-994-5444

Ligne ATS : 819-994-6591

Adresse postale :

Rétroaction sur l'accessibilité — Chef de cabinet
Commissariat à la protection de la vie privée
30, rue Victoria, Gatineau (Québec) K1A 1H3

Un accusé de réception sera envoyé dans le même format que celui utilisé pour envoyer la rétroaction au Commissariat, à moins qu'un mode de transmission ou un format différent soit demandé. La rétroaction peut être fournie de façon anonyme, auquel cas aucun accusé de réception ne sera envoyé.

Le présent plan constitue un document évolutif et sera régulièrement mis à jour au fur et à mesure que surviendront de nouveaux développements et que la rétroaction est prise en considération.

Supports de substitution

Le Commissariat fournira sur demande tout renseignement relatif à son plan sur l'accessibilité ou à son processus de rétroaction sur un support de substitution, que ce soit un document imprimé, en gros caractères, en braille, en format audio (français et anglais) ou en format électronique compatible avec la technologie adaptée utilisée par les personnes handicapées. Les demandes de document en braille ou en format audio seront traitées dans les 45 jours ouvrables suivant la date de la demande. Toutes les autres demandes seront traitées dans un délai de 15 jours ouvrables.

L'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 habilités et soutenus pour réaliser leur plein potentiel.

Mesures	Responsable	Exercice visé
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.	Tous les secteurs Champions et comités	En continu
2 Offrir des possibilités d'apprentissage en matière d'accessibilité aux employés, aux gestionnaires et aux spécialistes fonctionnels, notamment en renforçant le programme de formation obligatoire du Commissariat par des formations obligatoires et recommandées supplémentaires.	Secteur de la gestion intégrée (Ressources humaines)	2022-2023
3 Promouvoir des mécanismes permettant aux employés handicapés de faire part de leurs expériences et de leurs préoccupations. Il s'agit notamment de créer des questionnaires de fin d'emploi pour mieux définir les obstacles et les lacunes en matière de maintien de l'effectif, ainsi que d'analyser et d'agir en fonction de la rétroaction reçue dans le cadre de l'examen des systèmes d'emploi et du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022.	Tous les secteurs	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 handicapées.

Mesures	Responsable	Exercice visé
1 Tirer parti des groupes interministériels sur l'accessibilité pour acquérir des outils et développer une expertise en matière d'accessibilité lors de la dotation.	Gestionnaires d'embauche Secteur de la gestion intégrée (Ressources humaines)	En continu
2 Examiner les données disponibles sur la main-d'œuvre afin de mieux comprendre les lacunes concernant les personnes handicapées. Cela comprend l'analyse des taux d'utilisation du personnel, des taux de représentation des employés et des taux d'abandon à différentes étapes du processus de sélection.	Agent des renseignements organisationnels Secteur de la gestion intégrée (Ressources humaines)	En continu
3 Promouvoir des programmes de gestion des talents qui facilitent la participation des personnes handicapées.	Secteur de la gestion intégrée (Ressources humaines)	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 handicapés et les gestionnaires au sujet des outils, des mécanismes de soutien et des mesures d'adaptation dont ils ont besoin pour réussir au travail.	Gestionnaires d'embauche Secteur de la gestion intégrée (Ressources humaines)	2022-2023
5 Mettre en œuvre et promouvoir le nouveau questionnaire d'auto-identification.	Secteur de la gestion intégrée (Ressources humaines)	2022-2023
6 Réaliser un examen des systèmes d'emploi pour les politiques et pratiques internes afin de cerner les obstacles systémiques et attitudinaux limitant les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées.	Secteur de la gestion intégrée (Ressources humaines)	2023-2024
7 Veiller à ce que les pratiques d'intégration soient accessibles. Cela comprend la révision et la mise à jour du programme d'orientation du Commissariat et de la liste de contrôle pour les nouveaux employés.	Gestionnaires d'embauche Secteur de la gestion intégrée (Ressources humaines)	2023-2024

La conception et la prestation de programmes et de services

Le Commissariat a publié son inventaire de services pour le Secteur des politiques et de la promotion et le Secteur de la conformité comme suit :

- [Répondre aux demandes de renseignements](#)
- [Services-conseils à l'entreprise](#)
- [Relations avec les médias](#)
- [Répondre aux demandes d'information des parlementaires](#)
- [Programme des contributions du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada](#)
- [Examens des Évaluations des facteurs relatifs à la vie privée \(EFVP\)](#)
- [Services-conseils](#)
- [Enquêter sur les plaintes en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*](#)
- [Recevoir et examiner les rapports d'atteinte à la vie privée en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*](#)
- [Enquêter sur les plaintes en vertu de la LPRPDE](#)
- [Recevoir et examiner les atteintes à la vie privée en vertu de la LPRPDE](#)

Les objectifs et les activités connexes énoncés ci-dessous font partie des prochaines étapes que le Commissariat compte suivre pour accroître l'accessibilité des pratiques de gestion des services.

Objectif 3 — S’assurer que les employés du Commissariat sont suffisamment outillés pour offrir des programmes et des services accessibles.

Mesures	Responsable	Exercice visé
1 Veiller à ce qu’une formation sur les compétences générales, comme sur les préjugés inconscients et la manière de gérer les situations difficiles, soit proposée aux employés en contact avec le public afin de les sensibiliser aux personnes handicapées et aux questions d’accessibilité.	Tous les secteurs	2023-2024
2 Retenir les services d’un plus grand nombre de ressources internes ayant vécu une expérience liée à l’accessibilité pour l’encadrement du personnel dans ce domaine.	Secteur de la gestion intégrée (Ressources humaines)	2023-2024
3 Examiner l’inventaire des services selon une optique de l’accessibilité ¹ et veiller à ce que cet inventaire soit affiché dans l’outil de données interactif du gouvernement du Canada, InfoBase du GC , conformément à la Politique sur les services et le numérique.	Secteur de la gestion intégrée	2022-2023

¹Une optique de l’accessibilité est un outil servant à relever et à préciser les problèmes qui touchent les personnes handicapées, utilisé par les concepteurs et les analystes de politiques et de programmes afin de tenir compte des incidences de toutes les initiatives (politiques, programmes ou décisions) sur les personnes handicapées et de prendre des mesures connexes.

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

Mesures	Responsable	Exercice visé
1 Encourager l’utilisation d’un langage simple pour les rapports d’enquête et les autres publications du Commissariat, comme les documents d’orientation et les bulletins d’interprétation.	Secteur de la conformité et Secteur des politiques et de la promotion (Direction des communications)	2022-2023
2 Réaliser une étude ou un sondage pour connaître l’opinion des Canadiennes et des Canadiens sur l’accessibilité des programmes et services du Commissariat.	Secteur des politiques et de la promotion (Direction des communications)	2023-2024
3 Retenir les services d’une ressource externe pour examiner et évaluer tous les formulaires, produits et points de service en ligne du Commissariat dans une optique d’accessibilité.	Secteur des politiques et de la promotion (Direction des communications)	2023-2024
4 Examiner les solutions recensées pour simplifier, dans la mesure du possible, tous les formulaires, produits et points de service en ligne afin d’en garantir l’accessibilité et la facilité d’emploi.	Secteur des politiques et de la promotion (Direction des communications) Secteur de la conformité Secteur de la gestion intégrée (GI-TI)	2024-2025
5 Effectuer un suivi pour s’assurer que les solutions retenues ont l’effet désiré, ou pour établir s’il est possible d’intégrer d’autres éléments d’accessibilité.	Tous les secteurs	2023-2024
6 Améliorer davantage l’accessibilité de notre site Web en informant les utilisateurs qu’ils peuvent demander des éléments de contenu sur un support de substitution et en fournissant les coordonnées pour présenter une demande à cet égard.	Secteur des politiques et de la promotion (Direction des communications)	2022-2023

L'environnement bâti

L'environnement bâti peut avoir une incidence concrète sur la santé et le bien-être et, s'il est optimisé, cela permet de garantir que tous les employés et les clients 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 de tous les employés du Commissariat, quelles que soient leurs capacités.

Mesures	Responsable	Exercice visé
1 Recenser les postes de travail de personnes à mobilité réduite et les aménager en conséquence.	Secteur de la gestion intégrée (Groupe administratif — mesures d'adaptation)	2023-2024
2 Examiner l'environnement bâti du Commissariat en fonction des exigences de la version la plus récente de la norme nationale pour la conception accessible pour l'environnement bâti (CSA B651:18) et cerner les lacunes.	Secteur de la gestion intégrée (Groupe administratif — mesures d'adaptation)	2024-2025

Objectif 6 — Veiller à ce que tous les employés disposent d’un environnement de travail sécuritaire.

Mesures	Responsable	Exercice visé
1 Mettre en place un système de jumelage pour les employés handicapés dans le cadre du travail hybride.	Secteur de la gestion intégrée (Groupe administratif — Santé et sécurité)	2023-2024
2 Documenter et revoir les plans d’évacuation avec les employés handicapés.	Secteur de la gestion intégrée (Groupe administratif — Santé et sécurité)	2023-2024
3 Veiller à ce que les avertisseurs de fumée, les alarmes d’incendie et autres signaux d’alerte en cas d’urgence déclenchent des alarmes visuelles et sonores.	Secteur de la gestion intégrée (Groupe administratif — Santé et sécurité)	2024-2025
4 Intégrer une optique de l’accessibilité dans les enquêtes relatives à la santé et à la sécurité au travail.	Secteur de la gestion intégrée (Groupe administratif — Santé et sécurité)	2024-2025

Les technologies de l’information et des communications (TIC)

Les organismes centraux et les fournisseurs de services communs, comme Services partagés Canada et Services publics et Approvisionnement Canada, établissent des normes gouvernementales pour l’acquisition de logiciels et de matériel informatique pour de nombreux produits et services. Leur leadership est essentiel pour progresser vers des infrastructures plus accessibles.

Objectif 7 — Fournir des technologies accessibles afin de s’assurer que tous les employés ont accès aux outils et aux plateformes dont ils ont besoin pour effectuer leur travail.

Mesures	Responsable	Exercice visé
1 Acquérir des technologies en tenant compte de l’accessibilité.	Secteur de la gestion intégrée (Gestion de l’information et Technologies de l’information)	2022-2023
2 Adapter les systèmes existants pour les rendre accessibles.	Secteur de la gestion intégrée (Gestion de l’information et Technologies de l’information)	2023 à 2025
3 Intégrer la validation de l’accessibilité dans le cycle de vie du développement de logiciels.	Secteur de la gestion intégrée (Gestion de l’information et Technologies de l’information)	2022-2023
4 Ajouter l’accessibilité à l’évaluation de la conformité des nouvelles demandes de logiciels hors norme, qui intègre déjà les évaluations de la cybersécurité et de la protection de la vie privée, dans le cadre de la procédure de demandes de logiciels ou de services hors norme.	Secteur de la gestion intégrée (Gestion de l’information et Technologies de l’information)	2022-2023

Objectif 8 — Acquérir et mettre en œuvre des technologies permettant à l’ensemble des Canadiennes et des Canadiens d’accéder aux programmes et aux services du gouvernement du Canada.

Mesures	Responsable	Exercice visé
1 Consulter l’équipe chargée du programme d’accessibilité, d’adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) sur les technologies de pointe et chercher des occasions de formation offertes par l’AATIA. Des acquisitions seront faites si l’analyse coûts-avantages le justifie.	Secteur de la gestion intégrée (Gestion de l’information et Technologies de l’information)	2023-2024
2 Consulter des communautés de pratique et se joindre à elles sur les plateformes de collaboration du gouvernement du Canada afin de cerner les pratiques exemplaires et de mettre en commun les leçons apprises en matière de conformité aux exigences d’accessibilité des TIC.	Secteur de la gestion intégrée (Gestion de l’information et Technologies de l’information)	2022-2023
3 Prêter assistance aux autres secteurs si les Canadiennes et les Canadiens ont besoin d’une aide technologique pour remplir les formulaires obligatoires et avoir recours aux services du Commissariat.	Secteur de la gestion intégrée (Gestion de l’information et Technologies de l’information)	2022-2023

Les communications, autres que les TIC

La communauté de pratique du gouvernement du Canada 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.

Selon les directives gouvernementales en matière d’accessibilité, les documents publiés sur un site Web doivent être rédigés au niveau de compétence en lecture équivalent à celui d’un élève de la 6^e à la 8^e année (de la 6^e année du primaire à la 2^e année du secondaire). Une révision en langage clair du contenu actuel pourrait être envisagée pour les personnes ayant besoin d’aide pour comprendre leur droit à la vie privée et agir en conséquence.

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

Mesures	Responsable	Exercice visé
1 Encourager les membres du personnel de première ligne à ajouter une formation sur le langage clair dans leur plan d’apprentissage et à suivre le processus pour rédiger en langage clair.	Tous les secteurs	En continu
2 Veiller à ce que les employés actuels et futurs connaissent les directives du gouvernement du Canada en matière de facilité d’emploi et d’accessibilité du contenu.	Tous les secteurs	En continu
3 Continuer de veiller à ce que le site Web du Commissariat soit accessible grâce à une conformité permanente aux exigences WCAG et à la Norme sur l’accessibilité des sites Web.	Secteur des politiques et de la promotion (Direction des communications)	En continu
4 Examiner des méthodes permettant d’offrir une aide supplémentaire aux Canadiennes et aux Canadiens lorsqu’ils remplissent les formulaires requis pour accéder aux services du Commissariat.	Tous les secteurs	En continu

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

Mesures	Responsable	Exercice visé
1 Fournir des explications et des exemples à ajouter au guide de référence.	Secteur des politiques et de la promotion (Direction des communications)	2022-2023
2 Finaliser le guide de référence et la liste de contrôle en langage clair pour les auteurs et les diffuser aux autres secteurs.	Secteur des politiques et de la promotion (Direction des communications)	2022-2023
3 Mettre en commun les connaissances sur les communications accessibles avec les autres secteurs du Commissariat et les autres ministères et organismes du gouvernement du Canada en offrant des séances de sensibilisation et un guide de rédaction qui aborde les questions d'accessibilité.	Secteur des politiques et de la promotion (Direction des communications)	2023-2024

L'acquisition de biens, de services et d'installations

Le Commissariat a conclu un protocole d'entente avec la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) pour ses activités liées à l'acquisition. En tant qu'autorité contractante, la CCDP s'assurera que les activités liées à l'acquisition menées au nom du Commissariat respectent les prescriptions juridiques et les exigences des politiques, y compris celles de la LCA. Les exigences en matière d'accessibilité feront partie du processus d'acquisition dès le début. De plus amples renseignements sur les activités du Commissariat liées à l'acquisition et sur la manière dont ces activités respectent les exigences de la LCA sont présentés dans le plan sur l'accessibilité de la CCDP.

Le transport

Cette section ne s'applique pas au Commissariat.

Consultations : méthodologie

Le présent plan sur l'accessibilité servira de feuille de route au Commissariat pour éliminer les obstacles et s'adapter à l'évolution des caractéristiques démographiques. Il sera mis à jour au fur et à mesure que s'ajouteront de nouvelles initiatives. Il est prioritaire pour le Commissariat d'améliorer les conditions de vie au travail des employés handicapés et d'améliorer les services offerts au public.

Pour dresser ce plan, le Commissariat a d'abord réalisé une analyse de l'environnement afin de bien comprendre les initiatives des organismes centraux et d'autres ministères en matière d'accessibilité et d'examiner les politiques et procédures connexes en vigueur. Cet exercice lui a permis de recenser les pratiques et initiatives exemplaires qui pourraient être retenues dans toute l'organisation.

Par ailleurs, le Commissariat a veillé à ce que l'approche adoptée dans l'élaboration de ce plan soit fondée sur le principe « rien à propos de nous sans nous ». Il a alors fait appel à des employés intéressés par le sujet en vue d'établir un groupe de travail. Une invitation à cet égard a été publiée dans le bulletin interne hebdomadaire et une consultation a eu lieu auprès des employés par l'intermédiaire du comité de l'EDI, de l'Équipe du mieux-être action au travail et de représentants des secteurs. Pour des raisons de confidentialité, les employés qui ont participé à l'exercice n'ont pas eu à préciser s'ils étaient handicapés ou non. Au terme du processus, une ébauche du plan a été créée, laquelle comprenait une liste de mesures proposées pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans l'organisation.

Ensuite, le Commissariat a désigné des représentants de l'accessibilité dans chaque secteur pour que la version finale du plan soit le fruit d'efforts concertés. Ces représentants se sont réunis au cours de l'automne 2022 pour examiner les activités proposées et restructurer le plan de manière à ce qu'il comprenne des objectifs mieux définis, plus concrets et plus significatifs. Cela a permis d'amener le document à l'étape de la consultation externe.

Soulignons que le Commissariat ne dispose pas actuellement d'un réseau de parties prenantes dans l'ensemble de la communauté des personnes handicapées. Au moment d'examiner les options de consultation, les membres du groupe de travail ont estimé qu'une consultation en ligne sur le site Web du Commissariat ne serait pas suffisante. Le Commissariat a alors retenu les services d'Excellence Canada, un organisme indépendant et sans but lucratif qui se consacre à faire progresser le rendement organisationnel dans l'ensemble du pays, afin de recevoir une rétroaction significative. Excellence Canada a examiné le plan pour s'assurer qu'il est conforme à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et l'a soumis à son comité chargé des examens en fonction de cette loi pour revoir le document du point de vue des personnes handicapées.

Cette consultation a été menée du 1er au 14 novembre 2022. Les trois membres du Comité d'examen sont en situation de handicap ou ont une expérience vécue de la mobilité réduite et des difficultés d'apprentissage. Compte tenu de leur expérience vécue d'un handicap, il leur a

été demandé de se pencher sur la lisibilité et la structure générale du plan, ainsi que sur son contenu.

Leurs commentaires ont été utiles pour repérer le jargon administratif dans le document, ce qui en réduisait la lisibilité. Ils ont également permis de signaler au Commissariat que le plan devrait clairement préciser que certaines activités seront réalisées en collaboration avec des personnes handicapées, et non seulement en tenant compte de ces personnes.

Finalement, les commentaires reçus sur la structure du texte et les recommandations sur les prochaines étapes ont été intégrés dans la version définitive du plan.