

Plan d'accessibilité de 2022 à 2025 visant à rendre le Commissariat à l'information plus accessible

Commissariat à l'information du Canada  
30, rue Victoria  
Gatineau (Québec) K1A 1H3

Tél. (sans frais) : 1-800-267-0441  
Télécopieur : 819-994-1768  
Courriel : [general@oic-ci.gc.ca](mailto:general@oic-ci.gc.ca)  
Site Web : <https://www.ci-oic.gc.ca/fr>  
© Commissariat à l'information du Canada, 2022

No de cat. : IP1-11F-PDF  
ISSN : 2817-058X

## Tables des matières

Sommaire.....	3
Renseignements généraux.....	4
À qui faut-il s'adresser pour les questions d'accessibilité au Commissariat à l'information? .....	4
La <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> .....	5
Le contexte du gouvernement du Canada.....	5
Le contexte du Commissariat à l'information.....	6
Rendre le Commissariat à l'information plus accessible .....	7
Les activités déjà en place afin de favoriser l'accessibilité .....	7
Principes.....	8
Les programmes et services.....	8
L'environnement bâti.....	10
La technologie de l'information et des communications.....	10
Les communications .....	11
L'emploi.....	14
Le point sur l'approvisionnement.....	15
Le transport.....	15
Consultations .....	15
Méthodologie.....	15

## Sommaire

La Commissaire à l'information du Canada est une agente du Parlement qui a pour mandat de mener des enquêtes sur les plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* relativement à divers types d'allégations, dont plusieurs ont trait à une demande d'accès présentée par une personne à une institution visée par la *Loi*.

Le Commissariat à l'information favorise une culture axée sur la diversité et l'inclusion afin que ses employés, ses clients et ses intervenants puissent participer pleinement à l'exécution 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), laquelle est entrée en vigueur le 11 juillet 2019.

Le présent document expose le plan du Commissariat : éliminer les obstacles et en prévenir de nouveaux au cours des trois prochaines années. Il s'inspire de sept domaines d'action prioritaires et s'articule autour des six objectifs organisationnels suivants :

Objectif 1 – Veiller à ce que les employés du Commissariat soient suffisamment outillés pour offrir des programmes et des services accessibles, ce qui comprend un processus de plainte pour que les Canadiens et Canadiennes puissent participer entièrement et équitablement, et à ce qu'ils aient les outils et les plateformes nécessaires pour exécuter leur travail.

Objectif 2 – Créer un environnement sûr et un lieu de travail exempt d'obstacles physiques afin d'améliorer l'environnement de travail de tous les employés du Commissariat dont les capacités varient.

Objectif 3 – Éliminer les obstacles aux produits de communication du Commissariat en créant une culture « d'accessibilité dès la conception », c'est-à-dire où les membres du personnel de tous les niveaux sont conscients des exigences.

Objectif 4 — Communiquer largement les connaissances et les pratiques exemplaires afin d'éliminer les obstacles dans l'ensemble de la fonction publique.

Objectif 5 — Créer une culture d'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 tout leur potentiel.

Objectif 6 — 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.

## Renseignements généraux

Le gouvernement du Canada aspire à une fonction publique dont l'accessibilité est assurée systématiquement 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 Canadiens et Canadiennes 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 Canadiens et Canadiennes vivant avec un handicap](#) [contenu de l'hyperlien en anglais seulement] 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 vivant avec 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 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 bénéficie de leur précieuse participation à la société canadienne.

### À qui faut-il s'adresser pour les questions d'accessibilité au Commissariat à l'information?

Le présent Plan est le fruit d'un effort de collaboration de la part de tous les secteurs du Commissariat, en consultation avec le Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), les services inclusifs ainsi que les personnes handicapées et les agents du changement. Il constitue un document évolutif qui sera régulièrement mis à jour au fur et à mesure que surviendront de nouveaux développements.

La directrice des ressources humaines 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. Pour tout commentaire ou pour toute rétroaction, veuillez les adresser au :

Demandes relatives à l'accessibilité  
Commissariat à l'information du Canada  
30, rue Victoria  
Gatineau (Québec) K1A 1H3

Téléphone : 1-800-267-0441 (sans frais)

Télécopieur : 819-994-1768

Courriel : [accessible@oic-ci.gc.ca](mailto:accessible@oic-ci.gc.ca)

Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité : <https://www.oic-ci.gc.ca/fr/form/accessibility>

Site Web : <https://www.oic-ci.gc.ca/fr/accessibilite>

Le présent Plan est offert en d'autres formats, sur demande.

## ***La Loi canadienne sur l'accessibilité***

Le gouvernement du Canada a mené des consultations auprès de personnes handicapées et de la communauté des personnes handicapées. Il a recueilli les commentaires de plus de 6 000 Canadiens et Canadiennes 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 à l'accessibilité dans l'administration fédérale d'ici 2040. Elle comprend sept domaines d'action prioritaires :

- l'emploi;
- l'environnement bâti;
- la technologie de l'information et des communications;
- les communications;
- l'approvisionnement 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 d'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 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 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 population 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 Canadiens et Canadiennes.

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* et la *Loi sur les langues officielles*.

## Le contexte du Commissariat à l'information

Le Commissariat à l'information a été créé en 1983 pour soutenir le travail de la Commissaire à l'information du Canada. Cette dernière veille à ce que les institutions fédérales respectent les droits que la *Loi sur l'accès à l'information* confère aux personnes qui demandent des renseignements. La protection et la promotion du droit d'accès à ces renseignements institutionnels renforcent en fin de compte la transparence et la responsabilité du gouvernement fédéral.

La Commissaire à l'information a pour principale responsabilité de mener des enquêtes sur les plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* relativement à divers types d'allégations, dont plusieurs ont trait à une demande d'accès présentée par une personne à une institution visée par la *Loi*. Elle s'efforce de maximiser la conformité à la *Loi*, tout en favorisant la divulgation de renseignements, par les institutions fédérales, grâce à la gamme complète d'outils, d'activités et de pouvoirs dont elle dispose.

Le Commissariat soutient également la Commissaire dans son rôle consultatif auprès du Parlement et des comités parlementaires sur toutes les questions se rapportant à l'accès à l'information. Il fait la promotion active d'un plus grand accès à l'information au Canada au moyen d'initiatives ciblées, comme la [Semaine du droit à l'information](#), et par un dialogue constant avec les Canadiens et Canadiennes, le Parlement et les institutions fédérales.

Le Commissariat compte environ 135 employés, à savoir des enquêteurs, avocats, analystes de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels, experts en affaires

publiques, spécialistes des ressources humaines et des finances, et professionnels de la sécurité et de la gestion de l'information et de la technologie de l'information (GI/TI).

Le Plan d'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 de ses employés en matière d'accessibilité.

## Rendre le Commissariat à l'information plus accessible

### Les activités déjà en place afin de favoriser l'accessibilité

Le Plan d'accessibilité du Commissariat est soutenu par d'autres initiatives pertinentes, notamment le plan stratégique des Ressources humaines (qui traite de l'équité en matière d'emploi) de même que le plan d'action triennal de 2021 à 2024 sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI); la désignation d'un champion de l'EDI et d'un champion du bien-être de même que la création de plusieurs comités mixtes employeur-employés contribuant à faire progresser l'accessibilité et l'inclusion en milieu de travail, dont le Comité consultatif sur l'EDI et le Comité de santé, de sécurité et de mieux-être au travail.

De plus, le Commissariat suit la *Norme sur l'accessibilité du Web* du gouvernement du Canada pour tous les sites Web destinés au public, laquelle est fondée sur les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (*Web Content Accessibility Guidelines – WCAG 2.0*). Élaborées par le World Wide Web Consortium (W3C), ces règles permettent de veiller à ce que le contenu Web soit accessible aux personnes atteintes de différents handicaps.

En 2019, le Commissariat a lancé un nouveau site Web externe, basé sur le système de gestion de contenu Web de Drupal qui se conforme à toutes les normes sur l'accessibilité reposant sur les WCAG 2.0 et qui intègre des mesures de protection actualisées pour assurer une conformité continue. Ces mêmes normes ont été appliquées à l'intranet lorsqu'il a fait l'objet d'une restructuration sur la même plateforme quelques mois plus tard. Des mises à jour périodiques permettent de vérifier que le site externe et le site intranet continuent de respecter toutes les exigences en matière d'accessibilité.

De plus, pour favoriser un processus d'embauche inclusif, le Commissariat a mis en place une formation 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 discutent des répertoires, bassins et programmes de placement d'étudiants mis sur pied par les organismes centraux à l'intention des personnes handicapées et en tiennent compte.

Dans le cadre de ses activités de communication courantes, l'intranet du Commissariat présente des bulletins d'information et des nouvelles concernant la formation et les activités de sensibilisation sur l'accessibilité et l'inclusion, comme celles offertes par l'École de la fonction publique du Canada.

Le Commissariat fournit également aux employés de l'équipement spécialisé en matière d'accessibilité, selon les besoins, en fonction des résultats des évaluations ergonomiques. L'équipement peut comprendre des écrans incurvés, des lecteurs d'écran et des logiciels de grossissement de texte. L'équipe de la 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 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 atteindre ses six objectifs en matière d'accessibilité au cours des trois prochaines années, y compris les activités que le Commissariat entreprend déjà afin de favoriser l'accessibilité des Canadiens et Canadiennes et de ses employés.

## **Les programmes et services**

Le Commissariat a ainsi publié son inventaire de services pour les domaines de la promotion et de la conformité :

- [Relations avec les médias](#)
- [Demandes de renseignements au sujet du processus de plainte](#)
- [Personnes ayant besoin de mesures d'adaptation en raison d'un handicap ou ayant des besoins liés à l'un des motifs de discrimination en vertu de la \*Loi canadienne sur les droits de la personne\*](#)
- [Déposer une plainte en vertu de la \*Loi sur l'accès à l'information\*](#)
- [Loi sur l'accès à l'information](#)

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

**Objectif 1 – Veiller à ce que les employés du Commissariat soient suffisamment outillés pour offrir des programmes et des services accessibles, ce qui comprend un processus de plainte pour que les Canadiens et Canadiennes puissent participer entièrement et équitablement, et à ce qu'ils aient les outils et les plateformes nécessaires pour exécuter leur travail.**

Mesures	Responsable	Exercice cible
1. Mener une étude/sondage pour demander l'avis des Canadiens et Canadiennes sur l'accessibilité du processus de plainte au Commissariat.	Communications et Affaires publiques (équipe de la Gouvernance des enquêtes et de l'Orientation stratégique)	2023-2024
2. Examiner le processus d'enquête du Commissariat au regard de l'accessibilité et le processus permettant d'aviser le Commissariat lorsque des mesures d'adaptation sont nécessaires.	Équipe de la Gouvernance des enquêtes et de l'Orientation stratégique	En continu
3. Examiner les solutions proposées 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.	Équipe de la Gouvernance des enquêtes et de l'Orientation stratégique	2024-2025
4. 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 en matière d'accessibilité.	Tous les secteurs	2023-2024

## 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 2 – Créer un environnement sûr et un lieu de travail exempt d'obstacles physiques afin d'améliorer l'environnement de travail de tous les employés du Commissariat dont les capacités varient.**

Mesures	Responsable	Exercice cible
1. Désigner un collègue de travail pour aider les employés handicapés dans le cadre du travail en mode hybride.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	2023-2024
2. Documenter et revoir les plans d'évacuation avec les employés handicapés.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	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.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	2024-2025
4. Prendre en compte l'accessibilité dans le cadre des enquêtes menées sur les problèmes de sécurité ayant trait à la santé et à la sécurité au travail.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	2024-2025

## La technologie de l'information et des communications

Les organismes centraux et les fournisseurs de services communs, comme Services partagés Canada ainsi que 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 afin de progresser vers des infrastructures plus accessibles.

Selon la norme de l'Union européenne, la **technologie de l'information et des communications** se définit ainsi : technologie, équipement ou système ou sous-système d'équipements interconnectés dont la fonction principale est la création, la conversion, la duplication,

l'acquisition automatique, le stockage, l'analyse, l'évaluation, la manipulation, la gestion, le déplacement, le contrôle, l'affichage, la commutation, l'échange, la transmission, la réception ou la diffusion de données ou d'informations.

## Les communications

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<sup>e</sup> année du primaire à la 2<sup>e</sup> année du secondaire (ou 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 leur droit à l'information et agir en conséquence.

**Objectif 3 – Éliminer les obstacles aux produits de communication du Commissariat en créant une culture « d'accessibilité dès la conception », c'est-à-dire où les membres du personnel de tous les niveaux sont conscients des exigences.**

Mesures	Responsable	Exercice cible
1. Encourager le personnel à utiliser un langage clair dans ses communications (courriels, rapports, etc.).	Tous les secteurs	En continu
2. S'assurer que tous les employés, tant ceux en poste actuellement que les futures recrues, connaissent les lignes directrices du gouvernement du Canada en matière de facilité d'emploi et d'accessibilité du contenu, par l'intermédiaire de formations et de communications continues.	Tous les secteurs	En continu
3. Examiner des méthodes permettant d'offrir une aide supplémentaire aux Canadiens et Canadiennes lorsqu'ils remplissent les formulaires requis pour accéder aux services du Commissariat.	Tous les secteurs	En continu

**Objectif 4 — Communiquer largement les connaissances et les pratiques exemplaires afin d'éliminer les obstacles dans l'ensemble de la fonction publique.**

<b>Mesures</b>	<b>Responsable</b>	<b>Exercice cible</b>
<p>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.</p>	<p>Tous les secteurs</p> <p>Champions et comités</p>	<p>En continu</p>
<p>2. Offrir des possibilités d'apprentissage en matière d'accessibilité aux employés, aux gestionnaires et aux spécialistes fonctionnels, notamment par des formations obligatoires et recommandées.</p>	<p>Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation</p>	<p>2023-2024</p>
<p>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.</p>	<p>Tous les secteurs</p>	<p>2023-2024</p>

**Objectif 5 — Créer une culture d’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 tout leur potentiel.**

Mesures	Responsable	Exercice cible
1. Acquérir des technologies en tenant compte de l’accessibilité.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	En continu
2. Adapter les systèmes existants pour les rendre accessibles.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	2023-2024 2024-2025
3. Intégrer la validation de l’accessibilité dans le cycle de vie du développement de logiciels.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	2023-2024
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.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	2023-2024
5. Recenser les postes de travail de personnes à mobilité réduite et les aménager.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	2023-2024
6. Examiner l’environnement bâti du Commissariat par rapport aux exigences du plan d’aménagement et recenser les lacunes.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	2024-2025
7. Veiller à ce qu’une formation sur les compétences générales, à savoir sur 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

## L'emploi

**Objectif 6 — 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 cible
1. Participer à des comités d'accessibilité internes et interministériels afin d'acquérir des outils et de développer une expertise en matière d'accessibilité dans le cadre de la dotation en personnel.	Gestionnaires d'embauche  Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	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.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	2023-2024
3. Promouvoir des programmes de gestion des talents qui facilitent la participation des personnes handicapées.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	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  Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	2023-2024
5. Mettre en œuvre et promouvoir le nouveau questionnaire d'auto-identification.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	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.	Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	2024-2025

Mesures	Responsable	Exercice cible
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  Services corporatifs, Planification stratégique et Services de transformation	2023-2024

## Le point sur l'approvisionnement

Le Commissariat a conclu un protocole d'entente avec la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) pour ses activités liées à l'approvisionnement. En tant qu'autorité contractante, la CCDP s'assurera que les activités liées à l'approvisionnement 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'approvisionnement dès le début. De plus amples renseignements sur les activités du Commissariat liées à l'approvisionnement et sur la manière dont ces activités respectent les exigences de la LCA sont présentés sur le [site Web de l'accessibilité de la CCDP](#).

## Le transport

Cela ne s'applique pas au Commissariat.

## Consultations

### Méthodologie

Le présent Plan d'accessibilité sert de feuille de route pour le Commissariat afin d'éliminer les obstacles et de s'adapter à l'évolution des caractéristiques démographiques. Il sera mis à jour au fur et à mesure que s'ajouteront de nouvelles initiatives. Bien que l'amélioration de la vie des employés handicapés au Commissariat soit primordiale, il faut aussi accorder une attention particulière à l'amélioration du service au public.

Pour dresser le présent Plan, le Commissariat a utilisé d'autres approches gouvernementales 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.

Le Commissariat a désigné des représentants de l'accessibilité dans chaque secteur pour que la version définitive du Plan soit le fruit d'efforts concertés. De plus, le Commissariat a mené des consultations avec des intervenants internes tels que le Comité consultatif sur l'EDI, les comités exécutifs et les Services juridiques.

Le Commissariat a retenu les services d'Excellence Canada, une société indépendante à but non lucratif qui se consacre à l'amélioration du rendement organisationnel dans tout le Canada, dans le but d'examiner son plan d'accessibilité et de vérifier qu'il est conforme à la LCA et de mener des consultations sur son plan avec un comité consultatif représentant les intérêts des personnes handicapées. Les recommandations sur les prochaines étapes et les commentaires reçus ont été intégrés dans la version définitive du Plan.