



Office of
the Intelligence
Commissioner

Bureau du
commissaire
au renseignement

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ

DÉCEMBRE 2022

Bureau du commissaire au renseignement (BCR)

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le
Bureau du commissaire au renseignement, 2022.

No de catalogue No. D95-14F (D95-14F-PDF)
ISSN 2817-0369

TABLE DES MATIÈRES

Renseignements généraux	1
Renseignement généraux	1
Personne-ressource en matière de rétroaction	1
Sommaire	2
Énoncé sur l'accessibilité	2
Domaines décrits à l'article 5 de la Loi	3
Emploi	3
Obstacles	3
Mesures	3
Échéanciers	4
Environnement bâti	5
Obstacles	5
Mesures	5
Échéanciers	6
Technologies de l'Information et des communications (TIC)	7
Accessibilité des sites Web	7
Mesures d'adaptation en matière de TI pour les employés	7
Obstacles	7
Mesures	7
Échéanciers	7
Communications, autre que les TIC	8
Obstacles	8
Mesures	8
Échéanciers	8
Acquisitions de biens, services et d'installations	9
Mesures	9
Échéanciers	9
Conception et prestation de programmes et services	10
Transport	10
Consultations	11
Glossaire	12

Renseignements généraux

RENSEIGNEMENT GÉNÉRAUX

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la *Loi*) est entrée en vigueur en juillet 2019 dans le but de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. Selon la *Loi*, un obstacle est tout ce qui empêche les personnes handicapées de participer pleinement à la société.

L'une des exigences de la *Loi* est que les organisations sous responsabilité fédérale déterminent les obstacles, et élaborent et mettent en œuvre des mesures visant à supprimer les obstacles à l'accessibilité dans sept domaines prioritaires :

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

En outre, les organisations sous responsabilité fédérale doivent préparer et publier des plans d'accessibilité, mettre en œuvre un processus de rétroaction sur l'accessibilité et publier chaque année un rapport d'étape sur leur plan d'accessibilité.

Le Bureau du commissaire au renseignement (BCR) a désigné une personne-ressource et un processus en matière de rétroaction pour accepter les commentaires concernant l'accessibilité et le présent plan d'action. Les commentaires peuvent être envoyés par différents moyens, notamment par courriel, par téléphone et par courrier. Les personnes peuvent soumettre des commentaires anonymes grâce au formulaire en ligne sur le site Web du BCR. Le BCR accusera réception de tous les commentaires reçus sur l'accessibilité, à l'exception des commentaires anonymes.

PERSONNE-RESSOURCE EN MATIÈRE DE RÉTROACTION

Directeur général

C.P. 1474, Succursale B

Ottawa, Ontario K1P 5P6

613-992-3044

Info@ico-bcr.gc.ca

<https://www.canada.ca/fr/commissaire-renseignement.html>

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ

SOMMAIRE

En juillet 2019, la *Loi concernant des questions de sécurité nationale* (aussi appelée *Loi de 2017 sur la sécurité nationale*) est entrée en vigueur, ce qui a entraîné des changements au cadre de responsabilisation du Canada sur la sécurité nationale et le renseignement. On comptait parmi ces changements une nouvelle fonction de surveillance, grâce à la nomination d'un commissaire au renseignement. Il s'agit d'une fonction quasi judiciaire unique au Canada, établie dans la *Loi sur le commissaire au renseignement*. Le commissaire au renseignement est tenu par cette loi de réaliser un examen quasi judiciaire des conclusions sur lesquelles reposent certaines autorisations accordées et certaines déterminations effectuées au titre de la *Loi sur le Centre de la sécurité des télécommunications* et de la *Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité*.

Compte tenu de son mandat précis, le BCR ne fournit pas de programmes et de services au public. Les intervenants de l'accessibilité du BCR sont ses employés. L'équipe du BCR est très petite et ne compte que dix employés. Compte tenu de la taille de l'organisation, le BCR a également consulté d'autres organisations pour l'aider à cerner les obstacles potentiels et à élaborer un plan d'action pour les éliminer.

ÉNONCÉ SUR L'ACCESSIBILITÉ

Le BCR s'engage à créer un lieu de travail qui garantit l'égalité d'accès et de participation des personnes handicapées. Le BCR s'engage à traiter tous les gens avec respect et à veiller à ce que les personnes handicapées soient traitées d'une manière qui leur permette de conserver leur dignité et leur indépendance.

Le BCR s'engage également à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun, en éliminant et en prévenant les obstacles à l'accessibilité et en respectant les exigences d'accessibilité de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Ce plan d'accessibilité témoigne de l'engagement à créer un environnement sans obstacle pour tous. Le plan comprend des mesures concrètes visant à mettre en œuvre des stratégies pour éliminer les obstacles, communiquer les progrès et favoriser une culture de l'inclusion.

Le BCR surveillera en permanence la mise en œuvre du plan et communiquera les progrès accomplis dans les rapports d'étape annuels.

Domaines décrits à l'article 5 de la Loi

EMPLOI

Le BCR s'engage à consulter les employés et à encourager leur participation dans l'amélioration de leur lieu de travail afin qu'il soit plus inclusif et dépourvu d'obstacles.

Obstacles

L'équipe du BCR est très petite et ne compte que dix employés; il pourrait donc être difficile pour un employé souffrant d'un handicap non visible de s'exprimer à l'égard des obstacles et des défis auxquels il est confronté. Il est donc important de favoriser un environnement dans lequel les employés se sentent à l'aise tout en respectant leur vie privée et de mettre en place différents moyens permettant à un employé de communiquer ses pensées et ses préoccupations en matière d'accessibilité.

Par conséquent, le plan d'action du Bureau du commissaire au renseignement se fonde sur les consultations menées par d'autres organisations et complète leurs conclusions. Les employés ont fait part de leurs expériences sur les processus d'adaptation. Certains employés handicapés ont mentionné qu'ils se sentaient bien soutenus par les processus d'adaptation existants et que la direction leur démontrait de la compréhension et de l'empathie. D'autres employés handicapés ont mentionné des possibilités d'améliorer les processus d'adaptation, notamment la rapidité et la communication avant, pendant et après le processus.

En tant qu'organisation distincte, le BCR est responsable de ses propres processus de recrutement et d'embauche. Le BCR a déjà commencé à examiner les ressources et les publications concernant les mesures d'adaptation pour les employés actuels et futurs. Le BCR est en train de dresser une liste de contacts et de publications à consulter si de nouvelles exigences sont nécessaires, comme des mesures d'adaptation pour les candidats ayant des besoins particuliers en matière de tests.

Mesures

En tant qu'employeur, il est important d'améliorer la sensibilisation à l'accessibilité et la compréhension des obstacles et des défis auxquels les personnes handicapées sont confrontées. La promotion et le renforcement du dialogue et de l'éducation en matière d'intégration des personnes handicapées sont également une priorité pour le Bureau du commissaire au renseignement.

Le Bureau du commissaire au renseignement s'engage à faire en sorte que tous les gestionnaires et superviseurs suivent la formation applicable offerte par l'École de la fonction publique du Canada sur l'inclusion des personnes handicapées, et à promouvoir cette formation auprès de tous les employés.

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ

Échéanciers

2023

- Continuer à travailler avec les autres ministères pour cerner les obstacles à l'accessibilité et les solutions disponibles, accroître la sensibilisation à l'inclusion des personnes handicapées et mettre en œuvre des initiatives visant à favoriser un environnement de travail plus inclusif pour les personnes handicapées.
- Accroître la sensibilisation à l'accessibilité, promouvoir l'éducation et soutenir un changement d'attitude positif.
- Établir un forum permettant aux employés d'avoir une discussion confidentielle avec leur gestionnaire (passeport en milieu de travail ou équivalent).
- Recueillir les données d'autoidentification des employés pour évaluer l'efficacité des stratégies et des initiatives.
- Créer un processus d'adaptation et un budget d'adaptation pour couvrir les coûts des diverses demandes d'adaptation des employés.
- Avoir une communication régulière ou des bulletins d'information sur l'accessibilité au sein du BCR.

2024

- Mettre en œuvre le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada aide à éliminer les obstacles que rencontrent les employés handicapés de la fonction publique fédérale en leur permettant d'obtenir les outils, les services de soutien et les mesures dont ils ont besoin pour donner leur plein rendement et réussir au travail.
- Effectuer une évaluation des besoins d'apprentissage en matière d'accessibilité et d'inclusion des personnes handicapées afin de déterminer les besoins en matière d'apprentissage et d'explorer les ressources de formation disponibles.
- Étudier de nouvelles stratégies en matière de talents afin d'embaucher, de perfectionner et de conserver davantage de personnes handicapées.

2025

- Examiner le processus d'intégration en tenant compte de tous les handicaps (par exemple, s'assurer que le processus et les ressources d'intégration sont ouverts aux employés souffrant d'autres incapacités invisibles).

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ

ENVIRONNEMENT BÂTI

Le BCR s'est engagé à améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti et a déjà pris des mesures pour atteindre cet objectif. Cette année, les employés ont reçu des bureaux ajustables ainsi que des éléments accessibles intégrés dans la mesure du possible lors des nouveaux projets d'aménagement.

Le BCR est situé dans un immeuble privé qui abrite de nombreuses entités du gouvernement fédéral. Une entreprise privée assure l'entretien de l'immeuble, mais comme la majorité des locataires sont des fonctionnaires fédéraux, l'immeuble doit répondre aux normes d'accessibilité du gouvernement du Canada. Toutes les entrées, les ascenseurs, les toilettes, les sorties de secours, l'orientation et la signalisation relèvent de leur compétence.

Le BCR ne fournit aucun programme ni service au public et n'a donc pas de guichet d'accès public et n'en exige pas.

Obstacles

Comme le BCR ne dispose pas d'un bassin d'employés lui permettant de dresser un tableau significatif et précis de la réalité à laquelle les employés handicapés sont confrontés au travail, les résultats du processus de consultation des autres ministères ont été utilisés pour aider à cerner les obstacles potentiels. Les consultations menées auprès des employés ont fait ressortir des commentaires positifs sur leur environnement bâti, mais de nombreux employés auto-identifiés ont signalé des difficultés pour accéder à un stationnement public, à des toilettes et à des éléments de toilettes accessibles, pour franchir des portes sans boutons électroniques, pour accéder à des immeubles (entrée par carte clé/code), pour utiliser la signalisation et l'orientation (entrées, espaces de travail et ascenseurs).

Certains employés ont également fait valoir des possibilités d'amélioration de l'environnement bâti pour mieux soutenir les employés neurodivergents, par exemple au moyen d'espaces de travail sensoriels et de zones désignées avec un éclairage adapté et des distractions limitées.

Le lieu de travail du BCR est un environnement hautement confidentiel dont l'accès est entièrement contrôlé et surveillé. Le BCR doit respecter des règles précises afin de conserver sa désignation. Par exemple, aucun appareil mobile n'est autorisé sur le lieu de travail.

Mesures

Le BCR cherche actuellement à réaliser une évaluation de l'espace physique et à formuler des recommandations en matière d'accessibilité. Des discussions sont en cours avec le Centre de la sécurité des télécommunications concernant les exigences en matière de sécurité, afin de trouver des solutions pour continuer à respecter les exigences légales en matière de sécurité et être accessible à tous les employés.

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ

Échéanciers

2023

- Travailler avec des partenaires pour évaluer et améliorer notre environnement bâti afin de permettre l'accès et l'inclusion des personnes à mobilité réduite sur le lieu de travail.
- Consulter les personnes handicapées et obtenir leur avis avant d'apporter des modifications ou de nouveaux ajouts à l'environnement bâti.

2024

- Mettre en œuvre les modifications d'accessibilité précisées lors de l'évaluation du milieu de travail du Bureau du commissaire au renseignement.
- Créer un processus d'adaptation pour les différentes demandes d'adaptation des employés.

2025

- Examiner les plans d'urgence et d'évacuation pour en vérifier l'accessibilité et prévoir des solutions de rechange pour les employés ou les visiteurs handicapés. Évaluer l'expérience des personnes handicapées lors des exercices pratiques.

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC)

Accessibilité des sites Web

Le BCR s'en remet à Service Canada en tant qu'autorité concernant la Norme sur l'accessibilité des sites Web du gouvernement du Canada pour tous les sites Web @canada.ca. Le gouvernement du Canada a adopté la norme WCAG 2.0 élaborée par le Consortium World Wide Web (W3C) pour s'assurer que le contenu des sites Web est accessible aux personnes handicapées. Le BCR ne dispose pas d'un site Web interne (intranet) pour ses employés.

Mesures d'adaptation en matière de TI pour les employés

Le BCR a conclu un protocole d'entente avec le Bureau du Conseil privé (BCP) pour la prestation de services de TI. Le BCR s'engage à fournir rapidement aux employés l'accès aux technologies de l'information et de la communication pour les aider à remplir leurs fonctions selon leurs propres besoins.

Obstacles

Étant donné que le BCR ne fournit pas de services au public, il n'offre pas actuellement de supports de communication aux personnes handicapées sur le site Web destiné au public. La plupart des documents publiés sur le site Web du BCR sont disponibles en format PDF ou HTML. Les documents sont disponibles en format accessible, sur demande, comme les imprimés et les textes en gros caractères. Les documents internes n'ont pas encore été évalués pour établir s'ils sont accessibles aux employés handicapés.

Mesures

Le BCR s'engage à créer un environnement numérique accessible afin de fournir une expérience sans obstacle pour les employés et sur le Web. Le BCR reconnaît l'occasion de développer un système de fichiers électroniques structurés pour inclure des renseignements sur le format du document tels que les titres, les en-têtes de section, la taille de la police et les couleurs. Il serait ainsi plus facile de produire le même document dans un autre format accessible.

Échéanciers

2023

- Améliorer l'accessibilité et l'inclusion des documents du BCR en incluant des textes alternatifs pour les photos et l'utilisation d'un langage inclusif dans les communications sur le site Web du BCR.
- Améliorer l'accessibilité des communications avec les employés en incluant un texte de remplacement pour toutes les photos et un langage clair dans toutes les communications comme pratique normalisée.
- Consulter les fournisseurs de services de TI concernant les technologies accessibles disponibles en fonction des besoins.

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ

2024

- Examiner les options de format de rechange pour fournir des documents et des communications accessibles.
- Dresser une liste des solutions de TI accessibles aux personnes handicapées.

2025

- Élaborer et mettre en œuvre un système de fichiers électroniques structuré pour partager facilement les documents dans une variété de formats accessibles.

COMMUNICATIONS, AUTRE QUE LES TIC

Élaborer et mettre en œuvre un système de fichiers électroniques structuré pour partager facilement les documents dans une variété de formats accessibles.

Obstacles

Le BCR doit établir des relations avec un plus grand nombre de fournisseurs de formats de communication de remplacement afin de fournir un accès rapide en cas de besoin. Les téléphones du BCR ne sont pas accessibles aux personnes souffrant de différents types d'incapacité et l'utilisation de services de relais vidéo (SRV) pour les réunions internes n'est pas autorisée sur le lieu de travail.

Mesures

Le BCR étudiera la possibilité d'ajouter des formats de remplacement tels que le braille, le MP3 (audio), le texte électronique et les formats DAISY (*Digital Audio-Based Information System*), qui seront offerts sur demande. Le BCR continue de fournir des interprètes, des traductions, des transcriptions et du matériel avant ou pendant les événements ministériels, le cas échéant.

Échéanciers

2023

- Sensibiliser les employés aux normes d'accessibilité afin de favoriser une culture de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes handicapées.
- Fournir et communiquer une trousse pour soutenir la rédaction en langage clair.

2024

- Élaborer et mettre en œuvre des pratiques exemplaires claires en matière d'accessibilité pour une communication inclusive dans les réunions dans les deux langues officielles (en personne et

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ

virtuelles), y compris l'établissement de processus pour comprendre les besoins d'adaptation avant les événements/réunions (le cas échéant).

- Créer une liste de contrôle pour aider les employés à s'assurer que toutes les normes d'accessibilité ont été respectées.

2025

- Fournir des conseils aux employés afin qu'ils comprennent mieux les techniques de communication pour diverses incapacités et incorporer des pratiques inclusives pendant les réunions et les événements (c'est-à-dire envoyer des documents accessibles à l'avance, décrire les orateurs pendant les présentations, fournir des transcriptions, etc.).

ACQUISITIONS DE BIENS, SERVICES ET D'INSTALLATIONS

Le BCR s'en remet à Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) en tant que fournisseur de services courants du gouvernement du Canada pour l'acquisition de biens, de services et d'installations pour les grands projets.

Mesures

Le BCR examinera les modèles, formulaires, documents et autres communications utilisés dans le cadre du processus d'approvisionnement afin de garantir l'accessibilité et la communication des processus d'adaptation du ministère, y compris les pratiques exemplaires en matière de communication avec les personnes handicapées.

Échéanciers

2023

- Examiner le processus d'approvisionnement, y compris les documents, les formulaires, les modèles et les communications pour s'assurer que les pratiques accessibles sont prises en compte.

2024

- Fournir des conseils en matière d'accessibilité aux employés chargés des tâches d'approvisionnement de l'équipe d'approvisionnement sur les pratiques de pointe en matière d'approvisionnement accessible et d'interaction ou communication avec les fournisseurs handicapés.

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ

CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET SERVICES

Le BCR n'offre pas de programmes ou de services directement au public.

TRANSPORT

Le BCR n'offre pas de transport au public.

Consultations

Le BCR est une très petite organisation et devait donc consulter un public plus large pour obtenir des résultats substantiels permettant de cerner les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées et de créer un environnement sans obstacle pour l'avenir. Le BCR a consulté d'autres ministères pour l'aider à répondre aux exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Par exemple, le BCR a tiré parti de l'expertise d'autres ministères tels que le BCP, SPAC et Service Canada. Le Bureau du commissaire au renseignement a bénéficié du travail effectué par ces ministères et des conseils qu'ils ont fournis lors de l'élaboration du plan d'accessibilité pour obtenir de l'information sur les obstacles connus et comprendre les mesures prises par chacune des organisations respectives afin que le BCR puisse élaborer un plan d'action complet.

Le BCR relève du portefeuille du Premier ministre et a donc consulté le BCP pour élaborer ce plan d'action. Par exemple, le BCP a communiqué les résultats de ses consultations anonymes et importantes avec ses employés et des groupes de discussion avec la communauté des personnes handicapées. Les consultations permettent de cerner les obstacles, les lacunes et les mesures visant à éliminer les obstacles liés à l'emploi, à l'environnement bâti, à l'information, aux technologies et aux communications. Les résultats obtenus à la suite des consultations ont permis au Bureau du commissaire au renseignement d'élaborer un plan d'action qui représente mieux la réalité des obstacles auxquels les personnes handicapées sont confrontées. Le BCR a pu élaborer un plan d'action concret, qui comprend les obstacles cernés et les expériences vécues par les employés handicapés, et se préparer aux exigences futures.

Le BCR continuera à collaborer avec d'autres ministères pour solliciter activement les commentaires de la communauté des personnes handicapées afin de s'assurer que notre plan reflète l'impact et les résultats souhaités pour ceux qu'il est censé soutenir.

Glossaire

Accessibilité

La mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est accessible ou utilisable par tous.

Passeport pour l'accessibilité

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC permet de contrer les obstacles que rencontrent les employés et les candidats en situation de handicap de la fonction publique fédérale afin qu'ils obtiennent les outils, le soutien et les mesures d'adaptation nécessaires pour donner le meilleur d'eux-mêmes et réussir au travail. Il facilite le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap.

Mesure d'adaptation

Toute modification apportée dans l'environnement de travail qui permet à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'accomplir son travail. Les mesures d'adaptation peuvent être temporaires, périodiques ou à long terme. Elles peuvent prendre différentes formes :

- modifier l'espace de travail;
- adapter l'équipement ou les outils;
- permettre le travail selon un horaire flexible ou le partage d'un emploi;
- déplacer l'espace de travail;
- permettre le travail à domicile;
- éliminer certaines tâches non essentielles ou les remplacer par d'autres;
- accorder du temps libre pour les rendez-vous médicaux.

Obstacles

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

Handicap

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

Type d'incapacité

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ

Une forme de déficience, notamment physique, mentale, intellectuelle, cognitive ou sensorielle ou trouble d'apprentissage ou de la communication. Dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, Statistique Canada a utilisé des questions d'identification afin de recenser les 10 types d'incapacité suivants :

- liée à la vision;
- liée à l'ouïe;
- liée à la mobilité;
- liée à la flexibilité;
- liée à la dextérité;
- liée à la douleur;
- liée à l'apprentissage;
- liée au développement;
- liée à la santé mentale;
- liée à la mémoire.

Les questions d'identification comprenaient une question concernant tout autre problème ou état de santé qui durait depuis au moins six mois ou qui pourrait durer au moins six mois afin d'englober tous les répondants ayant une incapacité ne correspondant pas aux 10 types susmentionnés. Cette question est associée à un 11^e type d'incapacité, soit « inconnu ».

Employée

Personne employée dans la fonction publique.

Inclusion

L'acte d'inclure quelqu'un ou quelque chose dans le cadre d'un groupe. Un milieu de travail inclusif est juste, équitable, habilitant, accueillant et respectueux. L'inclusion valorise et met à contribution les différences sur le plan de l'identité, des habiletés, des antécédents, des cultures, des aptitudes, des expériences et des points de vue qui appuient et renforcent le cadre évolutif des droits de la personne au Canada. (Source : Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical patronal sur la diversité et l'inclusion)

Personnes handicapées

Personnes qui ont une déficience durable ou Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail. (Source : *Loi sur l'équité en matière d'emploi*).

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ

Autodéclaration

Renseignements fournis volontairement par les candidats dans le cadre des processus de nomination à des fins statistiques liées aux nominations et, dans le cas des processus ciblant les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, à des fins de détermination de l'admissibilité. (Source : L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2017 à 2018)

Auto-identification

Renseignements sur l'équité en matière d'emploi fournis volontairement par les employés à des fins statistiques pour analyser et surveiller les progrès des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale et aux fins de la production de rapports sur la représentativité de l'effectif. (Source : L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2017 à 2018)