



Office of
the Intelligence
Commissioner

Bureau du
commissaire
au renseignement

RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ACCESSIBILITÉ

DÉCEMBRE 2023

Bureau du commissaire au renseignement (BCR)

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le
Bureau du commissaire au renseignement, 2023.

No de catalogue No. D95-17F (D95-17F-PDF)

ISSN 2818-0488

TABLE DES MATIÈRES

Renseignements généraux	1
RENSEIGNEMENT GÉNÉRAUX	1
PROCESSUS DE RÉTROACTION	1
PERSONNE-RESSOURCE	2
FORMATS SUBSTITUTS	2
Sommaire	3
Domaines décrits à l'article 5 de la Loi	4
EMPLOI	4
Obstacles	4
Mesures	4
ENVIRONNEMENT BÂTI	6
Obstacles	6
Mesures	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
COMMUNICATIONS, AUTRE QUE LES TIC	8
Obstacles	8
Mesures	9
ACQUISITIONS DE BIENS, SERVICES ET D'INSTALLATIONS	9
Mesures	9
CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMME ET SERVICES	10
TRANSPORT	10
Consultations	11
Rétroaction	12
Glossaire	13

RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ACCESSIBILITÉ

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.

PROCESSUS DE RÉTROACTION

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 rapport d'étape. 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](#).

On accusera réception de la rétroaction à l'aide du mode de communication par lequel elle a été reçue, sauf s'il s'agissait de rétroaction anonyme.

RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ACCESSIBILITÉ

PERSONNE-RESSOURCE

Directeur général et avocat 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>

FORMATS SUBSTITUTS

Le processus de rétroaction et le présent rapport d'étape sont accessibles dans les formats ci-dessous, sur demande :

- Gros caractères
- Sur papier

Pour soumettre une demande, écrire à Info@ico-bcr.gc.ca ou téléphoner au 613-992-3044

Sommaire

En décembre 2022, le Bureau du commissaire au renseignement (BCR) a publié son premier plan sur l'accessibilité et a lancé des mesures de mise en œuvre afin de supprimer les obstacles à l'accessibilité et de promouvoir une culture inclusive. La raison d'être du présent rapport est de documenter les progrès réalisés pour la mise en œuvre du plan initial et les autres progrès en matière d'accessibilité réalisés, mais pas nécessairement représentés dans le plan sur l'accessibilité initial.

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. Même si le BCR choisit de publier ses décisions de façon électronique et est déterminé à les rendre accessibles, ses mesures en matière d'accessibilité visent principalement 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, encore cette année, consulté d'autres organisations pour l'aider à cerner les obstacles potentiels et à élaborer un plan d'action pour les éliminer.

RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ACCESSIBILITÉ

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.

Mesures

Mesure	Description	Mise-à-jour de 2023
Supprimer les obstacles en milieu de travail et œuvrer à la sensibilisation	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.	En cours : Le BCR continu d'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.
Formation	Promouvoir la formation sur les handicaps et l'inclusivité offerte par l'École de la fonction publique du Canada et encourager tous les employés à la suivre	En cours : La haute direction a encouragé les employés à suivre la formation pertinente.
Mettre en œuvre le Passeport pour	Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada aide à éliminer les obstacles que	Lancé en 2023 plutôt qu'en 2024 : Le BCR se penche sur la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en

RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ACCESSIBILITÉ

l'accessibilité en milieu de travail du GC	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. 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.	milieu de travail du GC (le Passeport). Cet outil permettrait aux employés du BCR d'effectuer une autodéclaration confidentielle et de mettre à jour leurs renseignements en tout temps à l'aide d'un formulaire PDF. Les réponses au questionnaire d'autodéclaration aideront à éclairer l'élaboration de services et de programmes inclusifs, y compris pour le recrutement et le maintien en poste de personnes handicapées tout en protégeant les renseignements personnels.
Conformité aux normes en matière de mesures d'adaptation au travail	Créer un processus d'adaptation et un budget d'adaptation pour couvrir les coûts des diverses demandes d'adaptation des employés.	
Sensibilisation et éducation	Accroître la sensibilisation à l'accessibilité, promouvoir l'éducation et soutenir un changement d'attitude positif. Avoir une communication régulière ou des bulletins d'information sur l'accessibilité au sein du BCR.	Le BCR a commencé à préparer une campagne de sensibilisation à l'accessibilité qui sera lancée en 2024.

RAPPORT D'ÉTAPE 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.

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.

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

Mesure	Description	Mise-à-jour de 2023
Conformité aux normes en matière de mesures d'adaptation au travail	Work with partners to evaluate and improve our built environment to allow for access and inclusion of people with physical disabilities in the workplace.	Des discussions sont en cours concernant les exigences en matière de sécurité obligatoires afin de trouver des solutions pour continuer à respecter les exigences en matière de sécurité obligatoires et être accessible à tous les employés.
Consultations	Consulter les personnes handicapées et obtenir leur avis avant d'apporter des	Le BCR cherche actuellement à réaliser une évaluation de l'espace physique et à formuler des recommandations en matière d'accessibilité.

RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ACCESSIBILITÉ

	modifications ou de nouveaux ajouts à l'environnement bâti.	
--	---	--

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.

Mesures

Mesure	Description	Mise-à-jour de 2023
Révision du contenu Web	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.	Tous les documents sont revus avant leur achèvement pour s'assurer qu'ils répondent aux normes d'accessibilité (p. ex. langage simple, police, taille, couleur du texte, texte de remplacement pour tableaux et photos).

RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ACCESSIBILITÉ

		• On a lancé un examen du contenu Web pour déterminer les améliorations possibles. • On a commencé à publier des documents en format HTML et en version PDF accessible.
Normes d'accessibilité – outils de rédaction	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.	Lancé en 2023 plutôt qu'en 2024 : • Le BCR a commencé à rédiger des outils et des lignes directrices pour la préparation de divers documents accessibles pour les employés. • On a créé une liste de termes et de descriptions pour des images couramment utilisées par le BCR (en anglais et en français) • On a créé une liste de liens et de ressources utiles (c.-à-d. comment créer des documents accessibles [Word, Excel, PDF, etc.] et comment publier des renseignements accessibles sur les sites Web du GC).
Documents offerts dans plusieurs formats	Examiner les options de format de rechange pour fournir des documents et des communications accessibles.	Lancé en 2023 plutôt qu'en 2024 : • Le BCR a commencé à étudier des formats substitués qu'il n'offre pas déjà.

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

RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ACCESSIBILITÉ

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

Mesure	Description	Mise-à-jour de 2023
Sensibilisation et éducation	Sensibiliser les employés aux normes d'accessibilité afin de favoriser une culture de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes handicapées.	Des discussions informelles sur les normes d'accessibilité ont eu lieu avec les employés. Des outils d'information sont en préparation.
Normes d'accessibilité – outils de rédaction	Fournir et communiquer une trousse pour soutenir la rédaction en langage clair.	Tous les documents sont revus avant leur achèvement pour s'assurer qu'ils répondent aux normes d'accessibilité (p. ex. langage simple, police, taille, couleur du texte, texte de remplacement pour tableaux et photos).
Formats de communication substitués	Fournir des moyens supplémentaires au public de communiquer avec nous afin d'atteindre les personnes souffrant de différents types de handicap.	Le BCR a commencé à étudier la possibilité d'offrir sur demande des formats substitués pour ses communications, dont le braille, le format MP3 (audio), le texte électronique et le format DAISY.

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

Mesure	Description	Mise-à-jour de 2023
Normes d'accessibilité – approvisionnement	Examiner le processus d'approvisionnement, y compris les documents, les	Le BCR utilise les outils de SPAC, qui intègrent les exigences en matière d'accessibilité

RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ACCESSIBILITÉ

	formulaires, les modèles et les communications pour s'assurer que les pratiques accessibles sont prises en compte.	directement aux offres à commande (p. ex. en indiquant que la fonctionnalité d'un site Web préparé par un fournisseur doit être conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0 [WCAG 2.0]).
--	--	--

CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMME 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

Dans le cadre du présent rapport d'étape, nous avons consulté le personnel via un questionnaire confidentiel pour obtenir des rétroactions sur le progrès du BCR. Comme pour le questionnaire envoyé en 2022, les réponses étaient anonymes. Les répondants de 2023 pouvaient s'identifier comme une personne en situation de handicap et ont été invités à décrire les obstacles rencontrés ou observés. Parmi toutes les réponses reçues, aucun répondant ne s'est identifié comme ayant un handicap. Cependant, beaucoup ont fourni des recommandations et des idées d'opportunités d'amélioration. Nous apprécions tous les commentaires et idées partagés avec le BCR.

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

RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ACCESSIBILITÉ

Rétroaction

Le BCR accueille favorablement toute rétroaction au sujet de son plan sur l'accessibilité. Depuis la publication de son plan, en décembre 2022, le BCR a reçu de la rétroaction une seule fois. Le responsable désigné de la BCR a examiné la rétroaction reçue, et il a déterminé qu'elle portait sur des éléments non visés par le plan.

	Nombre de rétroactions reçues
Reçu pendant la période de déclaration	1
Reporté de la période de déclaration précédente	S.O.
Reporté de plus d'une période de déclaration	S.O.

Domaines de l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité	Nombre de rétroactions reçues
Emploi	0
Environnement bâti	0
Technologies de l'information et des communications (TIC)	0
Communications, autres que les TIC	0
Acquisition de biens, de services et d'installations	1
Conception et prestation de programmes et de services	0
Transport	0

Source	Nombre de rétroactions reçues
Formulaire en ligne	1
Courriel	0
Courrier	0
Téléphone	0

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.

RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ACCESSIBILITÉ

Handicap

Déficiences 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

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 11e 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

RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ACCESSIBILITÉ

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*).

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)