



Commission des libérations  
conditionnelles du Canada

Parole Board  
of Canada

# Plan d'accessibilité de 2026-2028

**Commission des libérations conditionnelles  
du Canada**

Décembre 2025



© 2025 sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la Commission des libérations conditionnelles du Canada.

No de cat. : PS91-17F-PDF

ISSN : 2817-075X

Périodicité de la publication : Triennal (aux trois ans)

Also available in English under the title: Parole Board of Canada 2026-28Accessibility Plan

D'autres formats sont disponibles sur demande à :

Commission des libérations conditionnelles du Canada  
Responsable désignée de l'accessibilité  
410, avenue Laurier Ouest, salle du courrier, 6<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0R1



# Table des matières

Message de la présidente .....	5
1 À propos de la CLCC.....	6
2 Introduction .....	7
Progrès depuis le dernier rapport (décembre 2024) .....	7
S'appuyer sur l'expérience : planification pour 2026-2028 .....	8
Domaines visés par le Plan de 2026-2028 .....	9
3 Renseignements généraux.....	10
Processus de rétroaction et coordonnées.....	10
Méthodes pour soumettre des rétroactions .....	11
Autres formats .....	11
Glossaire .....	12
4 Domaines énumérés à l'article 5 de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> (LCA) ....	14
L'emploi.....	14
Aperçu .....	14
Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives.....	16
L'environnement bâti .....	20
Aperçu .....	20
Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives.....	21
Les technologies de l'information et des communications .....	23
Aperçu .....	23
Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives.....	23
Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications ...	26
Aperçu .....	26



Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives.....	27
L'acquisition de biens, de services et d'installations .....	29
Aperçu .....	30
Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives.....	30
La conception et la prestation de programmes et de services .....	31
Aperçu .....	31
Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives.....	32
Le transport .....	34
Aperçu .....	35
Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives.....	35
La culture organisationnelle.....	35
Aperçu .....	36
Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives.....	36
5 Consultations.....	37
Consultations pour éclairer l'élaboration du plan.....	37
Contribution des intervenants internes .....	38
Contribution des intervenants externes .....	39
Engagement ciblé auprès des groupes clés.....	40
Rapports d'étape futurs.....	42
6 Rétroaction .....	43
7 Gestion et surveillance .....	43
8 Regarder vers l'avenir.....	44



## Message de la présidente

J'ai le plaisir de vous présenter le Plan d'accessibilité de la Commission des libérations conditionnelles du Canada (CLCC ou la Commission) pour 2026-2028.

Ce plan énonce notre engagement à améliorer l'accessibilité à la CLCC, tant pour nos employés et les commissaires que pour les délinquants, les victimes, les demandeurs de suspension du casier et la population canadienne. Il décrit les mesures que la CLCC prendra au cours des trois prochaines années pour traiter les obstacles que nous avons identifiés au sein de notre organisation. Il a été élaboré en collaboration avec des personnes en situation de handicap, selon le principe « Rien sans nous ».

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur ce plan et sur nos rapports d'étape annuels afin de nous aider à continuer d'identifier, de prévenir et d'éliminer les obstacles, tout en poursuivant l'objectif du gouvernement du Canada d'être un pays sans obstacle d'ici 2040.

Joanne Blanchard

Présidente, Commission des libérations conditionnelles du Canada



# 1. À propos de la CLCC

La Commission des libérations conditionnelles du Canada (CLCC ou la Commission) est un tribunal administratif indépendant, qui, dans le cadre du système de justice pénale canadien, rend des décisions indépendantes et de qualité en matière de libération conditionnelle, de suspension du casier, de pardon et de radiation, ainsi que des recommandations en matière de clémence, de manière transparente et responsable, tout en respectant la diversité et les droits des délinquants et des victimes.

La CLCC a le pouvoir exclusif, en vertu de la [Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition](#), d'accorder, de refuser, d'annuler, de mettre fin ou de révoquer une semi-liberté ou une libération conditionnelle totale, et d'autoriser ou d'approuver des permissions de sorties. La CLCC peut également ordonner que les délinquants qui ont atteint leur date de libération d'office soient maintenus en prison jusqu'à la fin de leur peine, sur recommandation du Service correctionnel du Canada (SCC). La CLCC rend également des décisions concernant la libération conditionnelle des délinquants qui purgent une peine de moins de deux ans dans toutes les provinces et dans tous les territoires, à l'exception de l'Ontario, du Québec et de l'Alberta, lesquels disposent de leur propre commission de libération conditionnelle.

La CLCC a également des responsabilités prévues par la loi pour :

- ordonner, refuser d'ordonner et révoquer les suspensions du casier en vertu de la [Loi sur le casier judiciaire](#);
- ordonner ou refuser d'ordonner la radiation d'une condamnation en vertu de la [Loi sur la radiation de condamnations constituant des injustices historiques](#) (*Loi sur la radiation*);
- faire des recommandations pour l'exercice de la clémence par le biais de la Prérogative royale de clémence.



La CLCC est dirigée par une présidente qui rend des comptes au Parlement par l'entremise du ministre de la Sécurité publique du Canada.

Pour de plus amples renseignements sur les programmes et services de la CLCC, visitez le : [Canada.ca/Commission-des-liberations-conditionnelles-du-Canada](https://Canada.ca/Commission-des-liberations-conditionnelles-du-Canada).

## 2. Introduction

S'appuyant sur les fondements posés par notre premier [Plan d'accessibilité de 2023-2025](#), publié en décembre 2022, ce plan mis à jour renouvelle notre engagement à identifier, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. Cela reflète notre volonté continue de créer une organisation sans obstacle pour tous.

Depuis le lancement de notre premier plan, nous avons réalisé des progrès significatifs dans plusieurs domaines. Le plan initial comprenait 41 actions visant à améliorer l'accessibilité pour le public, les victimes, les demandeurs de libération conditionnelle, de suspension du casier, de radiation et de clémence, les employés et les commissaires.

À ce jour, nous avons publié deux rapports d'étape annuels pour mettre en lumière nos réalisations et suivre nos progrès :

- [Rapport d'étape sur l'accessibilité de 2023](#)
- [Rapport d'étape sur l'accessibilité de 2024](#)

### Progrès depuis le dernier rapport (décembre 2024)

Depuis la publication du Rapport d'étape sur l'accessibilité de 2024, nous avons réalisé les actions suivantes :

- Centraliser le financement des demandes de mesures d'adaptation en milieu de travail.



- Veiller à ce que tout le personnel et les commissaires ayant des fonctions de supervision reçoivent une formation continue sur l'obligation légale d'offrir des mesures d'adaptation en milieu de travail aux employés et commissaires.
- Veiller à ce que tous les employés et les commissaires sachent la manière de s'auto-identifier s'ils ont un handicap.
- Examiner les critères de mérite pour les processus de dotation afin de cerner les obstacles aux promotions pour les employés en situation de handicap.
- Réduction de l'écart de représentation en embauchant davantage d'employés en situation de handicap.
- Inviter un plus grand nombre de conférenciers à discuter des handicaps avec les employés et les commissaires dans le cadre d'une formation de sensibilisation sur les handicaps.
- Examen des applications internes pour vérifier leur conformité aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) et élaboration d'un plan pour combler les lacunes.
- Développer de lignes directrices internes pour l'utilisation d'un langage clair et simple dans toutes les communications écrites.
- Élaboration d'un plan pour supprimer les obstacles physiques de moindres priorités dans nos bureaux.

## S'appuyer sur l'expérience : planification pour 2026-2028

Notre expérience avec le Plan d'accessibilité de 2023-2025 a fourni des informations précieuses qui ont contribué à façonner le Plan de 2026-2028. Même si bon nombre des mesures de notre premier plan ont été réalisées, les délais pour certaines ont dû être prolongés au-delà de 2025 en raison de ressources limitées, de financement ou de complexité. Ces mesures ont été reportées dans le Plan de 2026-2028.

Afin de garantir la faisabilité et la praticabilité du nouveau plan, nous avons aligné nos engagements sur les ressources actuellement disponibles. Les contraintes budgétaires anticipées affecteront à la fois les effectifs et le financement, ce qui nous a obligés à adopter une approche plus stratégique. Nous avons priorisé les mesures réalistes dans





le contexte actuel et susceptibles d'avoir le plus grand impact sur l'amélioration de l'accessibilité. Cela nous permet de garantir que nos efforts soient ciblés, pratiques et durables pour les trois prochaines années.

Le Comité directeur sur l'accessibilité a sollicité l'avis d'un large éventail d'intervenants. Nous avons mené des sondages volontaires auprès des employés et des commissaires de la CLCC afin d'identifier les obstacles internes. Nous avons aussi mené un sondage externe pour entendre des personnes en situation de handicap et d'autres parties prenantes susceptibles d'avoir rencontré des problèmes d'accessibilité dans leurs interactions avec la Commission. Ces consultations nous ont aidés à comprendre où nous en sommes et guideront nos efforts pour l'avenir.

La surveillance du Plan d'accessibilité est gérée par notre Comité directeur sur l'accessibilité. De plus amples détails sur le rôle et la structure du comité sont fournis dans la section « [Gestion et surveillance](#) » de ce Plan.

## Domaines visés par le Plan de 2026-2028

Le nouveau plan s'inscrit dans la continuité des sept domaines prioritaires définis dans la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA) :

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

De plus, nous avons choisi d'inclure un huitième domaine prioritaire :

- la culture organisationnelle



Ce domaine prioritaire aborde les obstacles comportementaux et la responsabilisation afin de contribuer à créer un lieu de travail plus inclusif et accessible. Nous reconnaissons que des progrès durables en matière d'accessibilité nécessitent non seulement des changements dans les systèmes et les procédures, mais aussi un changement d'attitudes et de comportements. En mettant l'accent sur les valeurs inclusives et la responsabilité dans notre travail, nous soutenons un changement culturel à long terme aligné avec l'esprit de la LCA.

### 3. Renseignements généraux

#### Processus de rétroaction et coordonnées

Afin de recueillir les rétroactions sur l'accessibilité et d'y répondre, en particulier celles des personnes en situation de handicap, la CLCC a mis en place un processus de rétroaction (décrit ci-dessous). Les personnes peuvent choisir de soumettre leurs rétroactions de manière anonyme. La CLCC accueille les rétroactions, telles que les commentaires, les préoccupations ou les questions sur l'accessibilité de la part des membres du public, des partenaires, des intervenants ainsi que de nos employés et commissaires.

Toutes les rétroactions reçues seront examinées et feront l'objet d'une réponse, le cas échéant. Elles seront cataloguées et intégrées dans les rapports d'étape annuels de la CLCC.

La **responsable désignée de l'accessibilité**, chargée de recevoir les rétroactions et les demandes de renseignements sur l'accessibilité, est la conseillère principale en valeurs, intégrité et divulgation. Les commentaires sur les obstacles à l'accessibilité à la CLCC ou sur la mise en œuvre de ce plan, ainsi que les demandes d'autres formats de ce plan ou du processus de rétroaction, peuvent être envoyés à la responsable désignée de l'accessibilité par l'une des différentes méthodes énumérées ci-dessous.



## Méthodes pour soumettre des rétroactions

**Formulaire en ligne :** Vous pouvez utiliser le formulaire de rétroaction sur la page Web [Contactez-nous de la CLCC](#).

**Adresse courriel :** [Accessibility.Accessibilite@pbc-clcc.gc.ca](mailto:Accessibility.Accessibilite@pbc-clcc.gc.ca)

**Numéro de téléphone :** 1-833-541-3063 (sans frais)

**Téléimprimeur (TTY) :** (613) 954-7771

### **Adresse postale :**

Responsable désignée de l'accessibilité  
Commission des libérations conditionnelles du Canada  
410, avenue Laurier Ouest, salle du courrier, 6<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1A 0R1

## Autres formats

D'autres formats de ces plans, les rapports d'étape et une description du processus de rétroaction de la CLCC sont offerts en communiquant avec la **responsable désignée de l'accessibilité de la CLCC** comme suit :

**Adresse courriel :** [Accessibility.Accessibilite@pbc-clcc.gc.ca](mailto:Accessibility.Accessibilite@pbc-clcc.gc.ca)

**Numéro de téléphone :** 1-833-541-3063 (sans frais)

**Téléimprimeur (TTY) :** (613) 954-7771

### **Adresse postale :**

Responsable désignée de l'accessibilité  
Commission des libérations conditionnelles du Canada  
410, avenue Laurier Ouest, salle du courrier, 6<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1A 0R1

Une version Web de ce plan est disponible à l'adresse suivante : [Inclure le lien](#)



Les autres formats suivants sont disponibles sur demande et seront fournis dans les 15 jours ouvrables suivant la demande initiale :

- impression papier;
- gros caractères (18 pt).

Les autres formats suivants sont disponibles sur demande et seront fournis dans les 45 jours ouvrables suivant la demande initiale :

- braille (un système de points en relief que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent lire avec leurs doigts);
- audio (l'enregistrement d'une personne lisant le texte à voix haute).

## Glossaire

Les définitions ci-après sont utilisées dans le présent plan :

**Accessibilité** : La conception de produits, de dispositifs, de services, d'environnements, de technologies, de politiques et de règles, de manière à permettre à toutes les personnes, y compris celles atteintes de divers handicaps, d'y avoir accès.

**Commissaires** : Les commissaires de la CLCC sont nommés par le gouverneur en conseil. Ceux-ci prennent les décisions relatives à la mise en liberté sous condition et les suspensions du casier. Ils prennent les décisions qui, compte tenu de la protection de la société, ne vont pas au-delà de ce qui est nécessaire et proportionnel aux objectifs de la mise en liberté sous condition. Ils se fondent pour cela sur une évaluation approfondie du risque que présente le délinquant pour la collectivité. Les commissaires prennent des décisions concernant les demandes de suspension du casier en évaluant des facteurs tels que la conduite du demandeur. Ils examinent également les demandes de clémence afin de formuler une recommandation au ministre de la Sécurité publique pour la décision finale du gouverneur en conseil.



**Dispositif ou technologie d'aide** : S'entend d'un élément, d'une pièce d'équipement ou d'un produit – acquis, modifié ou conçu sur mesure – qui est utilisé pour augmenter, maintenir ou améliorer les capacités fonctionnelles d'un travailleur handicapé.

**Gestionnaire subdélégué** : C'est un gestionnaire du gouvernement du Canada qui a reçu la permission du plus haut responsable de son organisation (appelé l'administrateur) de prendre des décisions de dotation, comme embaucher des personnes pour des emplois. Cette autorité est transmise selon des règles et conditions spécifiques, et le gestionnaire doit respecter la loi ainsi que les politiques de dotation de l'organisation lorsqu'il prend ces décisions.

**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.

**Mesures d'adaptation** : La modification des conditions de travail, de l'environnement et/ou des tâches afin de lever les obstacles et de permettre aux employés, en particulier ceux ayant des handicaps, des maladies ou des blessures, d'accomplir leur travail efficacement, en toute sécurité et avec dignité.

**Obstacle** : 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.



**Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) :** Le SAFF est un sondage volontaire mené tous les deux ans par Statistique Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor. Il recueille l'opinion des employés de la fonction publique fédérale sur des thèmes clés de la gestion du personnel, comme la mobilisation des employés, le leadership, l'effectif et le milieu de travail. Les résultats sont publics et aident les ministères à évaluer les progrès accomplis, à cerner les points à améliorer et à optimiser leurs stratégies en matière de milieu de travail. Chaque cycle comprend des questions récurrentes permettant de mesurer les progrès, ainsi que des questions mises à jour pour tenir compte de l'évolution des priorités. Le prochain sondage aura lieu en 2026 et les résultats devraient être disponibles en 2027.

## 4. Domaines énumérés à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)*

### L'emploi

#### Aperçu

La CLCC compte environ 527 employés et commissaires, répartis dans cinq régions et au bureau central. La majeure partie de notre travail s'effectue au bureau, bien que certains déplacements soient nécessaires pour les audiences et les réunions.

Actuellement, nous fonctionnons selon un modèle de travail hybride. Cela signifie que nos employés et nos commissaires travaillent depuis les bureaux de la CLCC, depuis leur domicile et depuis des établissements correctionnels lorsqu'ils mènent des audiences en personne.

Nos commissaires sont chargés de tenir des audiences et d'examiner les dossiers afin de décider si un délinquant devrait bénéficier d'une libération conditionnelle. Les commissaires sont aussi chargés de rendre des décisions sur les suspensions du casier des individus anciennement détenus qui ont démontré être des citoyens



respectueux des lois. Ils font également des recommandations en matière de clémence au ministre de la Sécurité publique.

Le reste de notre travail est essentiellement administratif. Cela comprend le traitement des demandes de suspension du casier et de clémence, ainsi que le soutien aux fonctions gouvernementales essentielles telles que les services internes et l'élaboration de politiques.

En matière d'embauche, une modification importante à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* est entrée en vigueur en mai 2023. Les gestionnaires d'embauche doivent maintenant revoir leurs méthodes d'évaluation – comme les entrevues et les examens écrits – pour déceler tout préjugé ou obstacle qui pourrait désavantager les personnes issues des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. S'il en existe, les gestionnaires doivent démontrer qu'ils ont déployé des efforts raisonnables pour les réduire ou les supprimer.

En ce qui concerne la représentation des employés, la CLCC a fait des progrès en augmentant le nombre d'employés s'identifiant comme personnes en situation de handicap. En mars 2025, 10 % de nos effectifs s'identifiaient comme ayant un handicap, soit une augmentation de 3,8 % depuis le premier plan publié en 2022.

Les stratégies de recrutement des commissaires visent à attirer des candidats qualifiés qui reflètent la diversité de la population canadienne afin de pouvoir représenter collectivement les valeurs et les points de vue de la communauté dans le travail de la Commission. Cela inclut les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles et des groupes ethniques et culturels. Les candidats sont invités à remplir le Formulaire d'auto-identification pour les nominations par le gouverneur en conseil dans le cadre du processus de sélection. De plus, un sondage interne d'auto-identification sur l'accessibilité pour les commissaires a été créé en mars 2025, permettant aux commissaires de s'auto-identifier à tout moment et sur une base volontaire.



## Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives

**Obstacle :** Il peut y avoir une sensibilisation limitée parmi les employés, les gestionnaires et les commissaires concernant le handicap et les mesures d'adaptation.

Mesures correctives	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Fournir au personnel et aux commissaires occupant un rôle de supervision les outils et les ressources nécessaires pour améliorer le soutien aux employés et aux commissaires en situation de handicap.	Le passeport d'accessibilité du gouvernement du Canada a été lancé.  Des outils et des ressources pratiques sont partagés avec les gestionnaires.	Services corporatifs	2026

**Obstacle :** Pratiques de dotation inaccessibles ou non inclusives qui limitent la participation équitable et les possibilités d'avancement des candidats ayant des besoins divers.

Cela comprend des critères de mérite trop stricts (p. ex., des exigences d'éducation inutiles), des formats d'évaluation qui ne tiennent pas compte de la diversité des capacités, un langage peu clair ou non inclusif dans les communications et des processus d'adaptation peu clairs.

Mesures correctives	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Ajouter des informations claires et précises (y compris des exemples) sur la manière de demander des mesures d'adaptation lors des évaluations, sur les annonces d'emploi, lors	<b>Sondage de satisfaction interne (envoyé après chaque processus de sélection annoncé) : 85 % des candidats ont déclaré, après le processus de</b>	Services corporatifs	2026





des communications avec les candidats, ainsi que sur le site Web de la CLCC et sur l'intranet.	<p>recrutement, que la possibilité de bénéficier d'une mesure d'adaptation leur avait été bien ou très bien communiquée.</p> <p>100 % des dossiers de nomination annoncés incluent la preuve que les candidats ont reçu un courriel expliquant la possibilité de bénéficier de mesures d'adaptation, la procédure à suivre pour en faire la demande et leurs coordonnées.</p>		
Revoir et améliorer l'outil utilisé par la CLCC pour identifier les biais et les obstacles potentiels dans les évaluations d'embauche. L'objectif est d'aider les gestionnaires subdélégués à mieux comprendre et assumer leurs responsabilités, et de renforcer la responsabilisation.	<p>L'outil a été entièrement révisé.</p> <p>100 % des dossiers d'évaluations contiennent une copie complétée de l'outil signée par les gestionnaires d'embauche.</p> <p><b>Sondage sur l'accessibilité pour les commissaires et le personnel (mai 2028) : 90% des répondants ou plus ont mentionné ne pas avoir été confrontés à des obstacles d'accessibilités pour être évalués équitablement dans les derniers 2 ans.</b></p>	Services corporatifs	2027



	Point de départ : 79 % en mai 2025.		
Créer des qualifications d'emploi standards pour certains postes régionaux, avec une attention particulière sur l'accessibilité.	Au moins deux qualifications d'emploi standards sont finalisées, examinées et prêtes à être utilisées d'ici décembre 2028.	Services corporatifs	2028

**Obstacle :** Le processus de mesure d'adaptation est perçu comme difficile, souvent long, et peu clair.

Mesures correctives	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Mettre en œuvre des changements au processus de demande pour des mesures d'adaptation au lieu de travail en fonction des résultats de l'examen, notamment en rendant le processus aussi simple que possible pour les employés et les commissaires.	Un guide et un processus de travail sont élaborés et partagés entre tous les gestionnaires de la CLCC.	Services corporatifs	2026
Examiner la Politique de télétravail et le processus d'approbation des demandes de mesure d'adaptation qui s'écartent de <i>l'Orientation concernant la présence prescrite sur le lieu de travail</i> .	La Politique de télétravail révisée et le processus d'approbation ont été pleinement mis en œuvre et communiqués à la direction et aux employés.  <b>Sondage interne (une fois par année) :</b> 90 % ou plus des répondants disent que	Services corporatifs	2026



	le processus de demande de mesures d'adaptation (en lien avec l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail) est clair et efficace.		
Mettre en œuvre et promouvoir le nouveau <i>Guide de gestion de l'invalidité à l'intention des gestionnaires</i> .	Le guide et les outils de gestion de l'invalidité sont pleinement mis en œuvre et communiqués à la direction.	Services corporatifs	2027
Offrir annuellement la nouvelle formation <i>Principes des Relations de travail dans le secteur public fédéral</i> aux nouveaux gestionnaires et à ceux qui souhaitent une mise à jour après avoir assisté aux séances de juin 2025.	<p>100 % des gestionnaires ont suivi la formation.</p> <p><b>Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2026</b> : 75 % ou plus des répondants qui ont demandé une mesure d'adaptation disent qu'ils sont satisfaits des mesures d'adaptation mises en œuvre.</p> <p>Point de départ : 65 % au SAFF de 2024.</p> <p><b>Sondage sur l'accessibilité pour les commissaires et le personnel (mai 2028)</b> : 90 % ou plus des répondants disent que le processus de demande de mesures</p>	Services corporatifs	2028



	d'adaptation est clair et efficace.		
--	-------------------------------------	--	--

## L'environnement bâti

### Aperçu

Le bureau national de la CLCC est situé à Ottawa (Ontario). Il existe des bureaux régionaux à : Moncton (Nouveau-Brunswick), Montréal (Québec), Kingston (Ontario), Saskatoon (Saskatchewan), Edmonton (Alberta) et Abbotsford (Colombie-Britannique).

Ces bureaux sont situés dans des immeubles loués ou appartenant au gouvernement. Comme la CLCC n'est pas propriétaire de ces immeubles, les modifications d'accessibilité ne peuvent être effectuées que dans les espaces que nous utilisons. Cela signifie que nous ne pouvons pas modifier les zones situées à l'extérieur des locaux loués, comme les entrées, les rampes d'accès, les couloirs, les ascenseurs ou les toilettes.

### Accessibilité aux audiences de libération conditionnelle

Les audiences de libération conditionnelle en personne se tiennent dans les établissements du Service correctionnel du Canada (SCC), qui sont gérés par ce dernier. Par conséquent, la CLCC a un contrôle limité sur l'accessibilité physique de ces établissements.

Toutefois, nous pouvons apporter des modifications à l'intérieur des salles d'audience et adapter le déroulement des audiences afin d'améliorer l'accessibilité. Ces modifications peuvent varier selon l'emplacement, l'équipement disponible, les contraintes de l'établissement et s'il s'agit d'audiences adaptées à la culture.

Voici quelques exemples d'améliorations possibles en matière d'accessibilité :



- **Aménagement de la salle d'audience** : Disposition des tables et des chaises afin d'assurer une visibilité optimale et un espace suffisant pour les aides à la mobilité telles que les fauteuils roulants ou les déambulateurs.
- **Technologies d'assistance** : Utilisation de microphones, de haut-parleurs, d'amplificateurs sonores ou du sous-titrage en temps réel pour faciliter une communication claire, notamment pour les personnes malentendantes.
- **Participation virtuelle** : Possibilité pour les victimes, les observateurs et les autres participants d'assister aux audiences à distance s'ils rencontrent des obstacles à leur présence physique.
- **Flexibilité des horaires** : Adaptation des horaires d'audience ou octroyer du temps supplémentaire pour tenir compte des besoins de mobilité, des horaires de prise de médicaments ou de l'utilisation d'appareils fonctionnels.
- **Formation du personnel** : Formation des commissaires et du personnel aux meilleures pratiques en matière de communication inclusive et d'accessibilité.

La CLCC s'engage à améliorer l'accessibilité partout où cela est possible. Nous reconnaissons que certains changements dépendent des conditions propres aux sites, des politiques institutionnelles et des ressources disponibles.

## Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives

**Obstacle** : Certains espaces physiques et aménagements de bureaux ne sont pas entièrement accessibles ou inclusifs.

Mesures correctives	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Procéder à un examen complet des lacunes d'accessibilité restantes dans tous les bureaux de la CLCC, en privilégiant les améliorations à faible coût et à fort impact.	Réaliser un examen complet des lacunes d'accessibilité restantes en 2027.  Les trois mesures d'accessibilité prioritaires, identifiées	Services corporatifs	2028



<p>Mobiliser le Réseau des personnes en situation de handicap de la CLCC afin d'identifier les trois priorités principales à partir des résultats.</p> <p>Mettre en œuvre des solutions pour ces priorités de première importance dans tous les bureaux de la CLCC.</p>	<p>en collaboration avec le Réseau des personnes en situation de handicap de la CLCC, ont été mises en œuvre dans 90 % des bureaux de la CLCC.</p> <p>Chaque bureau dispose de documents confirmant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La réalisation de l'évaluation des lacunes d'accessibilité;</li> <li>• L'identification des trois priorités retenues;</li> <li>• La mise en œuvre des solutions correspondantes.</li> </ul>		
<p>Collaborer avec les partenaires des installations (p. ex., Services publics et Approvisionnement Canada, propriétaires des locaux) pour les informer et/ou résoudre tout problème indépendant de la volonté directe de la CLCC.</p>	<p><b>SAFF de 2026</b> : 80 % ou plus des répondants disent que leur environnement physique (p. ex., bureau, espace de travail) est adapté aux exigences de leur poste.</p> <p>Point de départ : 76 % au SAFF de 2024.</p> <p><b>Sondage sur l'accessibilité pour les commissaires et le personnel (mai 2028)</b> : 85 % ou plus des répondants déclarent ne rencontrer aucun obstacle à l'accessibilité sur leur lieu de travail.</p>	Services corporatifs	2028



	Point de départ : 77% en mai 2025.		
--	------------------------------------	--	--

## Les technologies de l'information et des communications

### Aperçu

La CLCC utilise diverses technologies du gouvernement du Canada pour communiquer avec ses partenaires, ses intervenants et le public afin de s'assurer qu'ils peuvent accéder à l'information sur nos programmes et services.

Nous utilisons également des technologies et des applications spécialisées pour soutenir des aspects spécifiques de notre travail, tels que le traitement des demandes de suspension du casier, le travail avec les victimes et le travail avec les délinquants, et les demandeurs.

Au sein de l'organisation, nous partageons des informations et des documents via le site intranet interne de la CLCC. Les employés et commissaires utilisent Microsoft 365, qui comprend de nombreuses fonctionnalités d'accessibilité pour soutenir les utilisateurs de toutes capacités.

Pour les audiences de libération conditionnelle qui ne se tiennent pas en personne, la technologie virtuelle est utilisée pour permettre aux personnes de participer ou d'observer à distance. Les audiences hybrides permettent une participation égale pour ceux qui assistent en personne et ceux qui se joignent virtuellement.

### Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives

**Obstacle :** Les applications internes et l'intranet n'ont pas été évalués en termes d'accessibilité et peuvent donc présenter des obstacles.

Mesure corrective	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
-------------------	-------------------	----------------	---------------------------



Intégrer les exigences d'accessibilité dans tous les processus de développement internes pour garantir que toutes les nouvelles applications respectent les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG).	<p>Les applications internes sont entièrement évaluées et mises à jour pour répondre aux normes WCAG, garantissant que tous les utilisateurs, y compris ceux en situation de handicap, peuvent accéder et parcourir les ressources numériques sans obstacle.</p> <p><b>SAFF de 2026</b> : 90 % ou plus des répondants disent qu'ils disposent des outils, de la technologie et de l'équipement dont ils ont besoin pour effectuer leur travail.</p> <p>Point de départ : 88 % au SAFF de 2024.</p>	Services corporatifs	2027
--	--	----------------------	------

**Obstacle** : Les retards dans l'obtention des services informatiques ou des équipements nécessaires à l'accessibilité ou aux mesures d'adaptation peuvent nuire à l'efficacité du personnel. Lorsque les demandes liées à des dispositifs ou technologies d'aide tardent à être traitées, cela peut engendrer un stress inutile, réduire la productivité et limiter l'égalité d'accès aux outils et aux ressources.

Mesures correctives	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Intégrer une étape obligatoire dans le nouveau Guide de mesure d'adaptation à venir afin de garantir que	La matrice des normes de service est publiée sur l'intranet de la CLCC.	Services corporatifs	2027





<p>toutes les demandes d'ergonomie et d'accessibilité liées aux TI soient transmises à l'équipe informatique de la CLCC. Cette étape devrait inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une référence à une matrice de normes de service pour définir les attentes en matière de délais de livraison;</li> <li>• Un lien vers une liste d'équipements informatiques préapprouvés (à demander au SCC) pour accélérer le traitement des demandes courantes.</li> </ul>	<p>Le sondage aléatoire et les indicateurs clés de performance démontrent une amélioration.</p> <p><b>SAFF de 2026</b> : 90 % ou plus des répondants disent qu'ils disposent des outils, de la technologie et de l'équipement dont ils ont besoin pour effectuer leur travail.</p> <p>Point de départ : 88 % au SAFF de 2024.</p> <p><b>SAFF de 2026</b> : 75 % des répondants ayant demandé une mesure d'adaptation en milieu de travail se disent satisfaits des mesures d'adaptation en milieu de travail mises en œuvre.</p> <p>Point de départ : 65 % au SAFF de 2024.</p>		
<p>Engager un dialogue formel avec le service informatique du SCC afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer le rôle du SCC dans le soutien des engagements en matière d'accessibilité;</li> <li>• Confirmer et tenir à jour la liste des équipements informatiques préapprouvés;</li> </ul>	<p>L'engagement en matière d'accessibilité est clairement identifié dans l'Entente-cadre de service avec le SCC.</p> <p><b>SAFF de 2026</b> : 90 % ou plus déclarent disposer des outils, de la technologie et de l'équipement dont ils ont besoin pour effectuer leur travail.</p>	Services corporatifs	2028



<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'aligner sur les normes de service et les protocoles d'escalade.</li> </ul>	Point de départ : 88 % au SAFF de 2024.		
---	---	--	--

## Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications

### Aperçu

Nous communiquons avec nos partenaires, nos intervenants et le public de diverses manières : par courriel, par la poste, par des brochures, par téléphone et par l'entremise de notre site Web. Les individus peuvent utiliser nos services pour demander une suspension du casier ou la clémence, interjeter appel d'une décision, accéder à des renseignements sur les victimes et plus encore.

La CLCC tient des audiences, virtuelles et en personne, au cours desquelles ses commissaires rendent des décisions en matière de libération conditionnelle pour les délinquants de ressort fédéral et pour les délinquants de ressort provincial lorsqu'il n'existe pas de commission de libérations conditionnelles provinciale.

Après chaque audience, les commissaires consignent les motifs de leurs décisions. Ces décisions sont accessibles via le [Registre des décisions](#), lequel est disponible à toute personne qui en fait la demande par écrit et souhaite obtenir des renseignements sur un cas précis.

Nous travaillons fort pour garantir que les informations que nous partageons sont claires et faciles à comprendre. Nous suivons les règles et les meilleures pratiques du gouvernement du Canada en matière de langage simple. Parce que notre travail implique des questions juridiques, certains des termes que nous utilisons peuvent être difficiles à comprendre. Nous savons que cela peut créer des défis pour le public, y compris pour les personnes en situation de handicap, et nous travaillons activement à améliorer notre façon de communiquer.



## Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives

**Obstacle :** L'accessibilité des applications internes et de l'intranet n'a pas été évaluée et peut donc présenter des obstacles.

Mesure corrective	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Examiner le site intranet pour vérifier sa conformité aux normes WCAG et élaborer des plans pour supprimer les obstacles.	L'intranet est entièrement évalué et mis à jour pour répondre aux normes WCAG, garantissant que tous les utilisateurs, y compris ceux en situation de handicap, peuvent accéder et naviguer dans les ressources numériques sans obstacle.	Division des Affaires publiques et des partenariats	2026

**Obstacle :** Les documents et les formulaires sont souvent rédigés dans un langage complexe.

Mesure corrective	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Continuer à renforcer la formation des commissaires et les outils de rédaction de décisions associés afin de promouvoir davantage l'utilisation d'un langage clair et simple.	100 % des commissaires ont participé à une formation sur la rédaction des décisions et l'utilisation d'un langage clair et simple.  Le Guide à l'intention des commissaires a été mis à jour et comprend désormais un guide de rédaction	Secrétariat des commissaires	2026



	permettant aux commissaires de se concentrer sur l'utilisation d'un langage clair et simple.		
--	--	--	--

**Obstacle :** Les décisions de suspension du casier et les recommandations en matière de clémence sont envoyées aux demandeurs en format papier seulement.

Mesure corrective	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Développer un nouveau Système de pardon et de suspension du casier (SPSC), ainsi qu'un nouveau portail de demande en ligne accessible au public qui fournira les décisions et d'autres correspondances dans d'autres formats.	Les demandeurs peuvent soumettre leurs demandes de suspension du casier, de radiation et de clémence électroniquement, et recevoir leur correspondance sous différents formats, assurant un accès équitable à l'information et soutenant des pratiques de communication inclusives.	Division de la clémence et de la suspension du casier	2026

**Obstacle :** Les images sur le site Web manquent de texte alternatif (alt), ce qui crée un obstacle pour les utilisateurs qui dépendent de lecteurs d'écran ou d'autres technologies d'assistance pour accéder au contenu visuel.

Mesure corrective	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Examiner les pages Web externes de la CLCC afin de s'assurer que	100 % des images et graphiques comportent	Division des Affaires publiques	2026



toutes les images et tous les graphiques comportent un texte alternatif et/ou un texte descriptif.	un texte alternatif et/ou une description.	et des partenariats	
--	--	---------------------	--

**Obstacle :** Le personnel ne sait pas comment créer des courriels accessibles.

Mesures correctives	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Examiner tous les messages à l'intention des employés et des commissaires de la part des divisions/régions de la CLCC concernant l'accessibilité et collaborer avec eux pour recommander des correctifs.	<p>100 % des messages envoyés aux employés et aux commissaires ont été examinés pour en vérifier l'accessibilité.</p> <p>Des recommandations d'amélioration ont été formulées et mises en œuvre pour chaque message non conforme, en collaboration avec les divisions/régions concernées.</p> <p><b>Sondage sur l'accessibilité pour les commissaires et le personnel (mai 2028) : 90 % ou plus des répondants indiquent que les documents et les méthodes de communication de la CLCC sont accessibles et sans obstacle.</b></p>	Division des Affaires publiques et des partenariats	2027

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



## Aperçu

Notre équipe d'Approvisionnement joue un rôle important en nous aidant à effectuer des achats efficaces et conformes dans l'ensemble de l'organisation et au sein de la fonction publique. Nous fournissons des conseils sur les politiques et procédures d'approvisionnement pour garantir que tous les achats respectent les normes et les meilleures pratiques gouvernementales.

Nous accompagnons également nos clients internes (ex. personne employé par la CLCC / autres organisations fédérales) en les aidant à élaborer les documents d'approvisionnement. Cela implique de définir clairement leurs besoins et de fixer des critères d'évaluation justes et transparents. Notre équipe prépare les demandes de propositions et les contrats pour la CLCC, en s'assurant que nos processus d'approvisionnement sont compétitifs, transparents et répondent à nos besoins opérationnels.

En plus de soutenir notre propre organisation, nous fournissons des services d'approvisionnement à d'autres petits ministères gouvernementaux. Cela favorise la collaboration et contribue à améliorer l'efficacité dans l'ensemble du secteur public.

Toutes nos activités d'approvisionnement suivent les lignes directrices de Services publics et Approvisionnement Canada et du Secrétariat du Conseil du Trésor. Nous accordons une grande importance à l'accessibilité et travaillons en étroite collaboration avec nos clients pour inclure les exigences en matière d'accessibilité dans les documents d'approvisionnement. Cela permet de garantir que nos achats sont inclusifs et répondent aux normes fédérales.

## Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives

**Obstacle :** Il existe un manque d'expertise organisationnelle et de directives pour soutenir des pratiques d'approvisionnement accessibles. Cette lacune peut entraîner l'omission des considérations liées à l'accessibilité lors de l'acquisition de biens, de services et d'installations, car les agents d'approvisionnement ne disposent pas



toujours des ressources ou de la formation nécessaires pour appliquer les normes d'accessibilité de manière cohérente.

Mesure corrective	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Veiller à ce que les agents d'approvisionnement aient accès à la formation et aux conseils pertinents en matière d'accessibilité de Services publics et approvisionnement Canada et du Secrétariat du Conseil du Trésor.	Un formulaire de justification sera ajouté pour expliquer l'inclusion de critères d'accessibilité dans les demandes d'approvisionnement.  Sensibiliser les agents d'approvisionnement, et les clients sont sensibilisés à l'accessibilité dans les marchés publics dès le début du processus.	Division des Finances et de l'Approvisionnement	2026

## La conception et la prestation de programmes et de services

### Aperçu

À la CLCC, nous tenons des audiences, révisons des dossiers et prenons des décisions justes et indépendantes. Nous proposons également des audiences adaptées aux cultures pour les délinquants autochtones et noirs, y compris des audiences avec l'aide de la communauté pour les individus autochtones.

Nous prenons des décisions de suspension du casier et de radiation, ainsi que des recommandations en matière de clémence au ministre de la Sécurité publique.



Nous soutenons les victimes d'actes criminels en leur fournissant des informations sur le processus de libération conditionnelle, l'accès aux services via le [Portail des victimes](#) et une assistance pour préparer et présenter des déclarations pendant le processus décisionnel. Les agents régionaux des communications communiquent avec les victimes – verbalement, par courrier électronique et par téléphone – pour s'assurer qu'elles sont informées et soutenues tout au long de la procédure.

Grâce au Programme de sensibilisation de la CLCC, nous établissons des liens avec le public, les groupes et organisations communautaires et nos partenaires du système de justice pénale par le biais d'une grande variété d'activités de sensibilisation afin de sensibiliser à notre important mandat de sécurité publique dans le cadre du système de justice pénale du Canada.

## Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives

**Obstacle :** De nombreuses salles d'audience ne sont pas entièrement accessibles.

Mesure corrective	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Créer un inventaire de l'accessibilité pour chaque lieu d'audience. Modifier les procédures et/ou les outils pour y intégrer les considérations d'accessibilité.	<p>Avec le soutien des bureaux régionaux, l'accessibilité des salles d'audience sera validée, conformément aux critères établis par la CLCC.</p> <p>Avec le soutien des bureaux régionaux, les besoins en matière d'accessibilité des observateurs présents aux audiences seront documentés.</p> <p>Les procédures et/ou les outils seront modifiés pour intégrer les considérations</p>	La Division des politiques, de la planification et des opérations, les bureaux régionaux	2028





	d'accessibilité, au besoin.		
--	-----------------------------	--	--

**Obstacle :** Manque de formation pratique pour les travailleurs de première ligne sur la façon de traiter avec les personnes ayant différents handicaps ou qui peuvent nécessiter des mesures d'adaptation.

Mesure proposée	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Créer un répertoire évolutif qui servira de document de référence pour les travailleurs de première ligne et qui comprendra des exemples concrets de solutions mises en œuvre en réponse aux demandes des personnes en situation de handicap.	<p>Le personnel de première ligne sera équipé d'un document de ressources pratique et facile à utiliser qui renforcera leur confiance et leur compétence pour répondre aux besoins diversifiés des personnes en situation de handicap.</p> <p>Soutenir le personnel dans la prestation d'un service respectueux, inclusif et efficace en fournissant un répertoire d'exemples concrets et de solutions aux demandes liées à l'accessibilité.</p>	Les bureaux régionaux, la Division de la clémence et suspension du casier	2026

**Obstacle :** Les services ne sont pas accessibles aux personnes malentendantes.

Mesure corrective	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée



<p>Mener une analyse des solutions technologiques disponibles et approuvées favorisant l'accessibilité pour les personnes malentendantes. Il peut s'agir d'outils de sous-titrage, d'appareils d'aide à l'écoute et de fonctionnalités spécifiques à chaque plateforme utilisés lors des audiences virtuelles.</p>	<p>Réduire les obstacles, améliorer la mobilisation et renforcer la confiance dans la prestation de services en identifiant et en intégrant des outils d'accessibilité aux audiences virtuelles. Cela permettra d'améliorer la mobilisation, de réduire les obstacles et de renforcer la confiance dans la prestation de services pour les personnes sourdes ou malentendantes.</p> <p>Les procédures et/ou les outils sont modifiés par la Division des politiques, de la planification et des opérations, au besoin, en fonction des résultats.</p> <p><b>Consultation externe (mai 2028) :</b> 95 % des répondants ou plus déclarent l'absence d'obstacles à l'accessibilité liés à une déficience auditive lors des audiences virtuelles.</p>	<p>Services corporatifs, les bureaux régionaux</p>	<p>2028</p>
--	---	--	-------------

## Le transport



## Aperçu

Les bureaux régionaux de la CLCC disposent actuellement d'une flotte de véhicules gouvernementaux pour les voyages d'affaires. En 2024, nous avons décidé de supprimer progressivement les véhicules et de privilégier d'autres solutions, comme encourager différents modes de transport et accroître l'utilisation de la technologie en organisant des réunions et les audiences virtuelles.

Cette nouvelle approche devrait offrir au personnel et commissaires, y compris aux personnes en situation de handicap, plus de choix et de meilleures alternatives qu'avec le modèle actuel de flotte de véhicules.

## Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives

**Obstacle :** Il y a un manque de places de stationnement accessibles à proximité du bâtiment.

Mesure corrective	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Lors du renouvellement des baux et du remplissage du questionnaire sur les exigences en matière d'hébergement du client, les gestionnaires immobiliers de la CLCC doivent demander qu'une étude des places de stationnement accessibles disponibles à proximité du bureau soit réalisée.	100 % des futurs questionnaires sur les exigences en matière d'hébergement des clients complétés doivent inclure une demande d'évaluation formelle de l'accessibilité des places de stationnement à proximité du bâtiment.	Services corporatifs	2026

## La culture organisationnelle



## Aperçu

Ce domaine prioritaire vise à éliminer les barrières comportementales et à renforcer la responsabilisation pour contribuer à créer un lieu de travail plus inclusif. Nous reconnaissons que les progrès durables en matière d'accessibilité ne consistent pas seulement à changer les systèmes et les structures : ils nécessitent également des changements dans notre façon de penser et de nous comporter. En promouvant des valeurs inclusives et en nous tenant responsables, nous soutenons un changement culturel à long terme qui correspond à l'objectif de la LCA.

## Obstacles à l'accessibilité et mesures correctives

**Obstacle :** Les préjugés perçus et les obstacles comportementaux de la part de la direction à l'égard des personnes en situation de handicap peuvent avoir un impact négatif sur l'inclusion des employés.

Mesure corrective	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Une (ou des) formation(s) obligatoire(s) pour tous les gestionnaires, axée(s) sur le leadership inclusif, les préjugés inconscients et la sensibilisation aux handicaps, sera (seront) coordonnée(s) et offerte(s) à l'aide des plateformes ou ressources d'apprentissage organisationnelles existantes, avec le soutien des RH et du champion de l'accessibilité.	<p>100 % des cadres exécutifs et les gestionnaires intermédiaires ont suivi la(les) formation(s) identifiée(s).</p> <p><b>SAFF de 2026 :</b> 80 % ou plus des répondants disent penser que la CLCC respecte les différences individuelles (p. ex., la culture, les méthodes de travail, les idées, les habiletés).</p> <p>Point de départ : 74 % au SAFF de 2024.</p>	Les bureaux de la présidente, la première vice-présidente, et l'administratrice en chef adjointe	2028



**Obstacle :** Mobilisation limitée des dirigeants et manque de promotion et d'engagement visible en faveur de l'accessibilité.

Mesure proposée	Résultat souhaité	Responsabilité	Date d'achèvement estimée
Désigner un nouveau champion de l'accessibilité tous les deux ans parmi les exécutifs de la CLCC pour promouvoir visiblement les pratiques inclusives et sensibiliser aux expériences des personnes en situation de handicap. Cette initiative vise à renforcer l'engagement des exécutifs et à répondre aux perceptions des employés en matière de préjugés et d'obstacles comportementaux.	La responsabilité en matière de résultats sera ajoutée aux processus de gestion du rendement et/ou des talents.	La présidente	2026-2028

## 5. Consultations

### Consultations pour éclairer l'élaboration du Plan

L'un des principes clés de la LCA est « Rien sans nous », ce qui signifie que les personnes en situation de handicap doivent participer activement aux décisions concernant les politiques, les programmes, les pratiques et les services qui les concernent. Les plans d'accessibilité et les rapports d'étape doivent être élaborés en tenant compte des consultations menées auprès des personnes en situation de handicap et décrire comment ces consultations ont été réalisées.



Conformément à ce principe, la CLCC a mené des consultations lors de l'élaboration de son premier Plan d'accessibilité (2023-2025). En 2022, nous avons lancé deux sondages volontaires : l'un auprès du personnel et des commissaires, et l'autre auprès des intervenants externes. Nous avons utilisé la même approche pour élaborer le Plan actuel (2026-2028). Les sondages se sont déroulés en même temps du 1<sup>er</sup> au 30 mai 2025.

Cette approche de sondage à grande échelle, qui implique les participants internes et externes, continuera d'être utilisée tous les trois ans, avant chaque nouveau Plan d'accessibilité. Cela nous permettra de cerner les nouveaux obstacles et d'évaluer les progrès accomplis depuis le plan précédent.

## Contribution des intervenants internes

Nous avons envoyé un questionnaire anonyme et volontaire (intitulé « Sondage sur l'accessibilité de la CLCC de 2025 pour les commissaires et le personnel ») à tous et à toutes à la CLCC afin de recueillir les commentaires sur les pratiques actuelles, ainsi que des suggestions d'amélioration concernant les sept domaines prioritaires de la LCA. Nous avons reçu 116 réponses.

En plus des sept domaines prioritaires de la LCA, nous avons ajouté un huitième : la culture organisationnelle. Les participants étaient demandés d'identifier les trois domaines sur lesquels nous devrions concentrer nos efforts. Les priorités les plus fréquemment citées étaient :

- l'emploi;
- la culture organisationnelle; et
- les technologies de l'information et des communications.

Parmi les obstacles communs identifiés étaient :



- la procédure de demande et d'obtention de mesures d'adaptation en milieu de travail, est perçue comme longue et complexe;
- la perception que certains gestionnaires peuvent avoir des préjugés ou des idées fausses concernant les personnes en situation de handicap et le processus relatif aux mesures d'adaptation;
- les difficultés d'accessibilité des communications internes, notamment l'intranet.

## Contribution des intervenants externes

Après la consultation interne, nous avons également recueilli les commentaires des intervenants externes en situation de handicap ou qui représentent des personnes en situation de handicap. Le sondage a été diffusé par plusieurs canaux afin de rejoindre un large public :

- **Sensibilisation du grand public** : Le sondage a été publié sur le site Web de la CLCC (en haut des pages thématiques pour un accès facile) et partagé sur les médias sociaux afin de rejoindre les personnes ayant utilisé les programmes et services de la CLCC.
- **Sensibilisation ciblée** : Nous avons envoyé un courriel aux intervenants du système de justice pénale qui travaillent directement avec les personnes utilisant les services de la CLCC (comme les personnes en libération conditionnelle, les demandeurs de suspension du casier, les victimes et les Autochtones), car ils peuvent constater les difficultés d'accessibilité rencontrées par leurs clients.
- **Options d'accessibilité** : Un numéro sans frais (1-800) était disponible pour répondre au sondage.

Les principaux obstacles identifiés étaient les suivants :

- les audiences ne sont pas toujours accessibles; et
- difficultés à accéder à certains formulaires sur le site Web externe.



## Engagement ciblé auprès des groupes clés

En plus de mener des sondages, la CLCC a sollicité l'avis, à différents moments de l'année, de deux groupes composés de personnes en situation de handicap ou de leurs alliés afin de s'assurer que le présent plan soit facile à comprendre et reflète notre engagement envers l'accessibilité.

### Réseau pour les personnes en situation de handicap de la CLCC (Réseau)

Le Réseau est un groupe de ressources internes pour les employés et les commissaires. Présidé par un membre du groupe et appuyé par un responsable de la haute direction, le Réseau compte actuellement une douzaine de membres.

- **Soutien continu :**

Le Réseau collabore au besoin tout au long de l'année, en fournissant des commentaires ciblés sur la mise en œuvre proposée de mesures spécifiques du plan. Au cours de la dernière période visée par le rapport, le Réseau a fourni des commentaires écrits sur les deux mesures suivantes :

- Un examen des critères de mérite dans les processus de dotation afin de cerner les obstacles à la promotion des employés en situation de handicap.
- L'élaboration de lignes directrices internes sur l'utilisation d'un langage clair pour toutes les communications écrites.

- **Consultation d'octobre 2025 :**

En octobre, le Réseau a reçu une ébauche du Plan d'accessibilité, accompagnée de questions d'orientation pour faciliter son examen et ses discussions. Les membres l'ont examiné avant de soumettre leurs commentaires anonymes au Comité directeur sur l'accessibilité.

Dans l'ensemble, l'ébauche du Plan a été bien accueillie. Parmi les commentaires positifs, on a souligné la clarté de sa structure et l'engagement





réel des membres à améliorer l'accessibilité. Ils ont également salué l'ajout de la « Culture organisationnelle » comme nouveau domaine prioritaire, y voyant une avancée significative.

D'autres questions et commentaires ont été formulés concernant les résultats escomptés des actions proposées. Ces commentaires seront transmis aux responsables concernés pour analyse.



**Associations nationales intéressées à la justice criminelle (ANIJC)**

L'ANIJC regroupe des organisations communautaires nationales œuvrant dans les domaines social et pénal. Fondée en 1975, sa mission est d'aider ses membres à promouvoir un système judiciaire juste, équitable et efficace.

La CLCC reconnaît et apprécie les connaissances, l'expérience vécue et les perspectives de terrain que les membres de l'ANIJC apportent aux discussions sur la justice pénale.

**Consultation d'octobre 2025 :** L'un des membres de l'ANIJC, Littéracie Ensemble, a examiné l'ébauche du plan et a formulé des commentaires sur la clarté du langage et les facteurs à prendre en compte pour l'évaluation des actions. Les suggestions relatives à l'évaluation des actions seront communiquées aux services chargés de la mise en œuvre afin qu'elles puissent être prises en compte lors de la planification.

**Utiliser les apports des consultations pour orienter les progrès futurs**

Dans notre Rapport d'étape sur l'accessibilité de 2024, nous avons introduit une directive interne exigeant que le personnel responsable des enquêtes inclue des questions sur l'accessibilité. À l'avenir, les données recueillies grâce à ces enquêtes joueront un rôle clé dans l'élaboration des futurs rapports d'étape et la définition des plans d'accessibilité ultérieurs, garantissant ainsi que nos efforts restent adaptés à l'évolution des besoins.

Les résultats de sondages récents ont révélé ce qui suit :

- **Mesures d'adaptation en milieu de travail**

Des préoccupations ont été soulevées concernant les besoins de mesures d'adaptation non satisfaits liés à la gestion du handicap. Les commentaires ont également souligné que les problèmes de santé mentale continuent d'être mal



compris ou stigmatisés au travail, et que les demandes de mesures d'adaptation pour des raisons de santé mentale ne sont pas toujours prises au sérieux.

Ces contributions ont été partagées anonymement avec le Comité directeur de l'accessibilité afin de soutenir les efforts futurs de sensibilisation et d'amélioration.

## 6. Rétroaction

Depuis la publication de son Rapport d'étape sur l'accessibilité de 2024, la CLCC a reçu un élément de rétroaction par l'intermédiaire du mécanisme de rétroaction sur l'accessibilité, qui s'inscrivait dans le cadre du travail de la CLCC visant à aborder, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité :

1. **Commentaires reçus (via le formulaire de commentaires en ligne) :** Une personne qui aidait un client dans sa demande de pardon (c-à-d suspension du casier) a déclaré que le processus était extrêmement difficile, inaccessible et frustrant.

**Mesures prises :** Étant donné que les commentaires ont été soumis de manière anonyme, la CLCC n'a pas été en mesure de recueillir des informations supplémentaires pour identifier l'obstacle ou clarifier à quel moment du processus des obstacles potentiels ont été rencontrés. Cependant, la CLCC a mis à jour certains des outils de suspension du casier et de pardon mis à la disposition des demandeurs afin de rendre le processus de demande plus facile et plus convivial pour les demandeurs et leurs représentants, dans le but d'améliorer l'expérience globale.

## 7. Gestion et surveillance

Le Comité directeur de l'accessibilité est chargé de guider la mise en œuvre, de suivre les progrès, de coordonner les consultations et de soutenir l'élaboration des rapports d'étape annuels et des plans futurs.



Le Comité directeur est dirigé par les champions de l'accessibilité, un exécutif et une gestionnaire qui fournissent une orientation stratégique et promeut l'accessibilité dans l'ensemble de l'organisation. Le Comité comprend des représentants de diverses divisions/régions et un membre du Réseau des personnes en situation de handicap de la CLCC. Chaque représentant joue un rôle clé dans l'avancement de l'accessibilité au sein de sa division et rend compte des progrès au Comité.

Afin d'assurer la transparence et la responsabilisation, le Comité directeur prépare et publie des rapports d'avancement annuels conformément à la LCA. Ces rapports doivent être remis au plus tard le 31 décembre de chaque année et couvrent la période allant du 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année en cours. Ce calendrier permet une consultation approfondie et l'obtention des approbations nécessaires avant publication.

Le champion exécutif de l'accessibilité informe également régulièrement le Comité exécutif, garantissant ainsi que l'accessibilité demeure une priorité stratégique pour la direction.

## 8. Regarder vers l'avenir

À mesure que nous progressons, nous demeurons engagés envers l'amélioration continue, la transparence et la collaboration. L'accessibilité est un processus continu qui exige que nous écoutions, apprenions et agissions.

Nous reconnaissons que des progrès significatifs découlent de la compréhension du vécu des personnes en situation de handicap et de la prise de mesures délibérées pour éliminer les obstacles. Le Plan d'accessibilité de 2026-2028 reflète notre volonté renouvelée de faire progresser l'accessibilité de manière opportune et efficace. Il s'appuie sur les leçons tirées de notre premier plan et trace la voie vers une organisation plus inclusive.



Nous continuerons de collaborer avec les intervenants, de suivre nos progrès et d'adapter nos actions afin d'assurer un accès équitable pour tous.

Ce travail s'inscrit dans notre engagement plus large envers un Canada sans obstacle d'ici 2040, conformément à la LCA. Nous sommes impatients de collaborer avec les employés, les commissaires et le public pour faire de l'accessibilité un élément central de toutes nos activités.

