

Plan sur l'accessibilité 2025-2028

**Commissariat à l'intégrité du secteur
public du Canada**

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada

Représenté par le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, 2025

Numéro de catalogue : PG2-2F-PDF

ISSN 2817-156X

Le présent document peut être consulté en ligne à l'adresse suivante : psic-ispc.gc.ca/fr/publications

Ce document est disponible en formats alternatifs sur demande.

Table des matières

Renseignements généraux	1
Message de la commissaire	2
Consultations	3
Domaines prioritaires	4
La culture	4
L'emploi.....	5
L'environnement bâti.....	7
Les technologies de l'information et des communications	8
Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications	9
L'acquisition de biens, de services et d'installations	10
La conception et la prestation de programmes et de services	10
Le transport.....	11

Renseignements généraux

Les employés et les autres personnes ayant déjà traité avec le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada (le Commissariat) peuvent se servir des coordonnées suivantes pour fournir des commentaires sur l'accessibilité. Vous pouvez inclure vos coordonnées pour recevoir un accusé de réception ou partager vos commentaires de façon anonyme. Le représentant en matière d'accessibilité est la personne désignée pour recevoir ces commentaires.

Vous pouvez également utiliser les coordonnées suivantes pour demander une copie de ce Plan dans des formats alternatifs accessibles (imprimé, gros caractères, Braille, format audio ou électronique compatible avec une technologie adaptative destinée à aider les personnes handicapées) et pour obtenir une description du processus de réception et de gestion des commentaires concernant la manière dont ce Plan est mis en œuvre, et les obstacles rencontrés par les employés et les personnes qui traitent avec le Commissariat.

Adresse courriel : accessible@psic-ispc.gc.ca

Téléphone :

- 613-941-6400
- 1-866-941-6400 (numéro sans-frais au Canada)

Adresse postale :

Représentant en matière d'accessibilité
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada
Boîte postale 987
Ottawa BP, ON K1P 5R1

Message de la commissaire



Harriet Solloway
Commissaire à l'intégrité
du secteur public

Au nom du Commissariat, j'ai le plaisir de déposer le Plan sur l'accessibilité pour 2025-2028 (le Plan), rédigé en vertu de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (la Loi) et le [Règlement canadien sur l'accessibilité](#) (le Règlement). Le Plan continue d'ancrer l'engagement de longue date du Commissariat quant à l'accessibilité et s'appuie sur les réalisations décrites dans les rapports d'étape de 2023 et de 2024.

Le Plan s'appuie sur les objectifs et les actions d'appui soulevés dans le [Plan sur l'accessibilité 2022-2025](#) (le Plan initial), élaborés à la suite d'un examen complet des activités du Commissariat, de recherches sur les meilleures pratiques, d'un examen des politiques et normes existantes du gouvernement du Canada, ainsi que de consultations auprès des employés et des personnes handicapées.

Le Plan comprend des actions d'appui, tant nouvelles que continues, que le Commissariat considère comme des moyens efficaces et efficients d'améliorer l'accessibilité pour les employés, les fonctionnaires et les membres du public. Le Commissariat y a souligné des priorités clés, notamment le maintien de la sensibilisation à l'accessibilité et l'amélioration de l'environnement bâti.

La mise en œuvre du Plan continuera de soutenir le mandat principal du Commissariat, qui est d'enquêter et de rendre des décisions concernant les allégations d'actes répréhensibles et de représailles.

Je suis ainsi ravie de poursuivre les efforts continus du Commissariat pour soutenir la participation pleine et égale de tous dans un Canada exempt d'obstacles, et d'en rendre compte chaque année.

Consultations

Consultations internes

L'élaboration du Plan s'inspire principalement d'une réflexion sur le mandat du Commissariat et les expériences des employés qui servent le public.

En 2025, le Commissariat a sondé les employés à tous les niveaux sur l'accessibilité en vue d'obtenir un aperçu de plusieurs enjeux clés, notamment :

- La sensibilisation des employés aux droits et obligations prévus à la Loi;
- La connaissance des employés du Plan initial et des rapports d'étape, ainsi que de la satisfaction quant à leur mise en œuvre;
- Déterminer les obstacles existants et les nouveaux obstacles à l'accessibilité pour les employés et le public, et de proposer des solutions pratiques;
- Favoriser une culture inclusive et équitable en matière d'accessibilité, y compris en ce qui concerne les aménagements en milieu de travail;
- Appuyer sur les progrès du Commissariat dans l'élaboration du Plan.

La consultation a elle-même été conçue en collaboration avec des employés qui se déclarent personnes handicapées. Plusieurs autres employés handicapés se sont également déclarés lors de la consultation, soit ouvertement ou de manière anonyme.

Le Commissariat a également invité ses employés, y compris ceux qui s'identifient comme personnes handicapées, à faire l'examen et à commenter une ébauche du Plan avant sa publication.

Vu la petite taille du Commissariat, il n'était pas indiqué de fournir le nombre exact d'employés handicapés ayant contribué à l'élaboration du Plan. Le Commissariat est toutefois convaincu que ces consultations étaient conformes aux exigences prévues à la Loi.

Comme détaillé plus loin dans le Plan, ces consultations ont révélé que les employés du Commissariat ont une impression très positive des efforts en matière d'accessibilité qui ont été entrepris depuis l'élaboration du Plan initial, notamment en ce qui concerne la création d'une culture de milieu de travail inclusive.

Puisque le Commissariat a recruté plusieurs nouveaux employés lors des 12 derniers mois, les employés ont signalé un intérêt renouvelé à comprendre les droits et les obligations qui découlent de la Loi et du Règlement. La croissance de l'effectif fournit également de nouvelles perspectives sur les obstacles à l'accessibilité et sur la manière par laquelle le Commissariat peut prévoir sa croissance et l'accessibilité à long terme.

Consultations externes

Les consultations externes qui ont appuyé le Plan initial et les rapports d'étape subséquents demeurent pertinentes pour cette mise à jour.

Par ailleurs, les fonctionnaires et les personnes qui traitent avec le Commissariat tirent souvent avantage du processus de rétroaction (normalement par courriel, à l'adresse accessible@psic-ispc.gc.ca) pour signaler au Commissariat des obstacles perçus et leurs besoins en matière d'accessibilité.

Domaines prioritaires

Conformément au [principe « Rien sans nous »](#) de la Loi, le Commissariat reconnaît que les personnes handicapées participent à tous les domaines de la vie à titre égal et qu'elles devraient être impliquées dans la prise de décisions concernant les politiques, les programmes, des structures et de la prestation de services.

Le Plan s'appuie sur les obstacles identifiés, les obstacles éliminés et les progrès réalisés en ce qui concerne les huit domaines prioritaires soulignés dans le Plan initial, soit :

1. la culture
2. l'emploi
3. l'environnement bâti
4. les technologies de l'information et des communications
5. les communications, autres que les technologies de l'information et des communications
6. l'acquisition de biens, de services et d'installations
7. la conception et la prestation de programmes et de services
8. le transport

La culture

L'objectif principal du Commissariat est de favoriser une culture d'inclusion, d'équité et d'accessibilité au bénéfice des employés et du public. Sur la base de consultations récentes, les employés ont décrit la culture organisationnelle comme « accueillante » et « inclusive », la plupart s'entendant pour dire que le Commissariat répond à ses objectifs d'accessibilité et que les employés qui s'identifient comme personnes handicapées sont inclus et respectés par leurs collègues.

Les consultations ont également révélé que de nombreux employés étaient seulement partiellement au courant des obligations du Commissariat et des efforts soutenus en matière d'accessibilité. Plusieurs d'entre eux ont exprimé le désir d'en apprendre davantage à ces sujets. Cela découle en grande partie de la croissance du Commissariat lors des 12 derniers mois, période durant laquelle un nombre important de nouveaux employés se sont joints à l'effectif.

Objectif A : Le Commissariat aide ses employés à se sensibiliser à l'accessibilité, à reconnaître les obstacles liés aux attitudes et à signaler les préjugés inconscients.

Actions d'appui

- Identifier et offrir des ressources de formation et d'apprentissage ciblées aux employés, y compris sur des types spécifiques de handicaps, tels que les troubles d'apprentissage, développementaux et de santé mentale (par exemple, le site intranet du Commissariat, vidéos de LifeSpeak, etc.).
- Maintenir une page concernant l'accessibilité sur le site intranet qui offre diverses ressources, y compris une liste de formations générales et spécialisées en accessibilité.
- Tirer parti des événements d'apprentissage organisés par le gouvernement du Canada et par le Comité sur la santé mentale du Commissariat pour sensibiliser les employés aux troubles de santé mentale.

Objectif B : Le Commissariat sollicite activement une rétroaction auprès des personnes handicapées et la prend en compte de façon significative.

Actions d'appui

- Faire la promotion du processus de commentaires sur l'accessibilité établi en vertu de la Loi parmi ceux qui traitent avec le Commissariat.
- Encourager les employés de signaler les obstacles auxquels ils font face ou qu'ils observent lorsqu'ils traitent avec le public.
- Solliciter auprès des employés des idées pour traiter des obstacles signalés.
- Faire état au Comité de direction des commentaires reçus portant sur l'accessibilité chaque année.

L'emploi

Le Commissariat s'engage toujours à favoriser un milieu de travail diversifié, inclusif et accessible. Le Commissariat met en œuvre des stratégies pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles au recrutement, à la rétention et à la promotion des personnes handicapées.

Lors des consultations, la très grande majorité des employés estimaient que les personnes handicapées ont des chances égales de nomination, de développement et d'avancement au sein du Commissariat. Presque tous les employés se déclarent personnes handicapées se sentaient à l'aise de divulguer un obstacle à la gestion ou de demander des mesures d'adaptation, bien que certaines réserves aient été notées concernant le caractère parfois envahissant du processus de demande de mesures d'adaptation. À cet égard, le Commissariat avait indiqué dans le Plan initial qu'il mettrait en œuvre le projet-pilote Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Bien que le Commissariat ait mis à l'essai le Passeport en 2024 et organisé des séances de sensibilisation avec les employés, des demandes d'adaptation utilisant le Passeport n'ont pas été reçues. Le Commissariat reconnaît qu'il s'agit d'un outil que les employés peuvent utiliser afin de présenter des demandes de mesures d'adaptation. Ces demandes doivent néanmoins être considérées au cas par cas, conformément à la [Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Objectif A : Les employés et les candidats sont d'avis que le processus de demande de mesures d'adaptation est respectueux, efficient et efficace.

Actions d'appui

- Inclure une formation pour les gestionnaires sur les mesures d'adaptation et l'obligation de prendre de telles mesures dans le cadre de leurs cours d'autorité déléguée en ressources humaines.
- Maintenir et mettre à jour sur le site intranet du Commissariat les ressources d'apprentissage des employés sur les mesures d'adaptation et l'obligation de prendre de telles mesures.

Objectif B : Le Commissariat est proactif en ce qui concerne le recrutement et le maintien en poste des personnes handicapées.

Actions d'appui

- Appliquer les meilleures pratiques en matière de recrutement et d'intégration accessibles, notamment en ce qui concerne l'évaluation des candidats et la communication ouverte entre employés et gestionnaires.
- Proposer des stratégies, telles que des modalités de travail flexibles, pour soutenir le recrutement et la rétention des employés handicapés.
- Surveiller l'évolution des normes d'accessibilité concernant l'emploi élaborées par [Normes d'accessibilité Canada](#).

L'environnement bâti

Depuis la publication du Plan initial, le Commissariat a pris de nombreuses mesures pour réduire les obstacles dans l'environnement bâti, par exemple, l'obtention de postes de travail et d'équipements ergonomiques et ajustables, ainsi que la désignation d'espaces silencieux et fermés pour les employés. De plus, le Comité de santé et de sécurité au travail (SST) a effectué des inspections sur les lieux de travail pour identifier et éliminer les dangers physiques.

Les employés ont réagi positivement aux mesures prises. Néanmoins, plusieurs préoccupations ont été relevées, notamment des enjeux existants avec les portes de l'entrée principale et des salles de toilette, ainsi que de nouveaux enjeux concernant les portes du stationnement sous-terrain de l'édifice, l'éclairage des lieux de travail et l'accès au rangement et aux étagères dans la cuisine.

Comme l'indique le [Rapport d'étape de 2024](#), le Commissariat a collaboré avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et les propriétaires de l'immeuble pour obtenir des soumissions pour répondre aux enjeux d'accessibilité liés aux portes de l'entrée principale et des salles de toilette. Bien que les travaux sur la porte d'entrée principale aient été retardés en raison des contraintes financières et de l'incertitude quant à un possible déménagement vers un nouvel édifice, le Commissariat prévoit de commencer le projet en 2025-2026.

Le Commissariat explorera des mesures temporaires et permanentes pour réduire l'impact de différents enjeux liés à l'accessibilité.

Objectif A : Les enjeux d'accessibilité soulevés par les employés sont réglés dès que possible.

Actions d'appui

- Travailler avec SPAC et les propriétaires de l'immeuble, et consulter le Comité de SST, afin d'élaborer des stratégies temporaires pour les obstacles relevés.
- Chercher à obtenir du financement supplémentaire pour aider à résoudre les enjeux et répondre aux obligations liées à l'accessibilité.
- Revoir les procédures d'évacuation d'urgence avec les propriétaires de l'immeuble afin d'assurer l'évacuation en toute sécurité des personnes handicapées.

Objectif B : Le Commissariat veille à ce que ses lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées.

Actions d'appui

- Surveiller l'évolution des normes d'accessibilité concernant l'évacuation d'urgence élaborées par [Normes d'accessibilité Canada](#).
- En collaboration avec le Comité de SST, entreprendre un examen sur l'accessibilité des lieux de travail du Commissariat.
- Rester à l'affût des avancées en technologies adaptatives, outils, formations, services et ressources pour aider les employés à traiter des problèmes, tels que la fatigue oculaire, les maux de tête ou les enjeux sensoriels liés à l'éclairage des ordinateurs et des lieux de travail.

Les technologies de l'information et des communications

Le [site Web](#) du Commissariat demeure le moyen principal par lequel la majorité des gens obtiennent des renseignements au sujet du mandat et des services du Commissariat. Comme soulevé dans le [Rapport d'étape de 2024](#), une refonte complète du site Web du Commissariat est en cours, et l'accessibilité a été une considération clé. Le nouveau site Web, dont le lancement est prévu en 2026, adoptera une interface intuitive et conviviale qui réduit l'encombrement visuel, facilitera la navigation et offrira du contenu dans des formats accessibles. Le nouveau site Web devrait également respecter les directives applicables pour l'accessibilité du contenu Web et faire l'objet d'une surveillance périodique de la performance, de l'utilisabilité et de l'accessibilité.

Le Plan ajoute à l'accessibilité du site Web du Commissariat et explore d'autres moyens de rendre les services plus accessibles.

Objectif A : Le site Web actuel du Commissariat est accessible.

Actions d'appui

- Surveiller les commentaires sur l'accessibilité du site Web actuel et mettre en œuvre des solutions réalisables aux obstacles identifiés jusqu'au lancement du nouveau site.
- Continuer à fournir la traduction du contenu vidéo en langue des signes américaine (LSA) et en langue des signes québécoise (LSQ).
- Mener des recherches sur l'utilisation des langues des signes autochtones pour la traduction du contenu vidéo.

Objectif B : Lancer et surveiller le nouveau site Web du Commissariat.

Actions d'appui

- Demander périodiquement des commentaires sur l'accessibilité auprès des employés et du public, y compris des personnes handicapées, sur le nouveau site Web, une fois lancé.
- Envisager de réaliser des examens d'accessibilité périodiques et des tests pour les utilisateurs du nouveau site Web.

Objectif C : Les outils d'information et de communication du Commissariat demeurent accessibles.

Actions d'appui

- Examiner et modifier les produits d'information et de communication virtuels pour promouvoir leur accessibilité (par exemple, contenu de médias sociaux, contenu vidéo, etc.).
- Explorer la possibilité d'obtenir des services de gestion de sites Web, incluant une expertise en accessibilité et en normes d'accessibilité applicables.

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

Le Commissariat produit un volume important de documentation écrite relative aux divulgations, aux plaintes en matière de représailles et aux demandes de financement pour les services de consultation juridique. Cela inclut des lettres de décision, des rapports d'enquête et des résumés de rapports. Le Commissariat vise à utiliser un langage clair et concis afin de répondre aux exigences juridiques applicables.

De plus, le Commissariat publie des résumés de cas fondés d'actes répréhensibles en langage clair et efficace en format vidéo, y compris la traduction en LSA et en LSQ.

Objectif A : Encourager le langage clair et efficace dans toute documentation et le matériel de communication, tout en répondant aux exigences juridiques applicables.

Actions d'appui

- Continuer d'appliquer les meilleures pratiques en matière de langage clair et efficace dans les lettres et les paragraphes standards (par exemple, réduire la longueur des lettres, simplifier le texte, éliminer le jargon, etc.).
- Envisager de développer ou de fournir des directives spécialisées aux employés sur l'utilisation d'un langage clair et efficace dans les analyses de recevabilité des dossiers, les enquêtes et le matériel de communication.

Objectif B : La documentation du Commissariat demeure accessible.

Actions d'appui

- Surveiller les modèles internes et les formulaires publics pour en assurer l'accessibilité.
- Surveiller la documentation de sensibilisation à l'accessibilité.
- Maintenir la disponibilité de la documentation dans des formats alternatifs sur demande (gros caractères ou format électronique).

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

Conformément à la [Directive sur la gestion de l'approvisionnement](#), le Commissariat tient compte des critères et des caractéristiques d'accessibilité lorsqu'il se procure des biens ou des services. Le Commissariat veille à ce que tous les biens, les services ou les installations achetés soient conçus pour être accessibles.

Aucun obstacle à l'acquisition de biens, de services et d'installations n'a été identifié lors des consultations.

Objectif A : Le Commissariat met en œuvre des pratiques pour veiller à ce que les biens, les services et les installations achetés soient accessibles.

Actions d'appui

- En collaboration avec SPAC, examiner les modèles d'approvisionnement pour en assurer la cohérence avec le langage standard d'accessibilité développé par le Programme [Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée](#) (AATIA) au sein de Services partagés Canada.
- Définir clairement et identifier les exigences d'accessibilité dans les appels d'offres, les demandes de propositions et les contrats.
- En collaboration avec SPAC, surveiller l'évolution des normes d'accessibilité concernant l'approvisionnement élaborées par [Normes d'accessibilité Canada](#).

La conception et la prestation de programmes et de services

Le Commissariat traite et enquête sur des allégations d'actes répréhensibles dans le secteur public fédéral, ainsi que sur des allégations de représailles contre des fonctionnaires et d'anciens fonctionnaires. La commissaire rend des décisions qui peuvent être révisées par la Cour fédérale. Dans le cadre de ses activités, le Commissariat interagit régulièrement avec une variété d'individus, dont certains peuvent s'identifier comme des personnes handicap.

Les consultations internes ont souligné que certaines personnes, notamment celles ayant des troubles de santé mentale, pourraient avoir plus de difficulté à gérer le stress lors de la transmission d'information au Commissariat ou de la participation à une enquête. Les employés ont constaté que cela pouvait représenter un obstacle à l'accessibilité, empêchant certains de poursuivre leurs divulgations ou leurs plaintes, ou de collaborer avec les enquêteurs. Les employés ont donc exprimé le désir d'obtenir une formation supplémentaire et des outils pour aider à gérer ces situations lorsqu'elles surviennent. Les employés ont également exprimé le désir d'explorer la création d'une ligne directrice ou d'une orientation concernant les mesures d'adaptation dans le cadre des enquêtes.

En 2025, le Commissariat a retenu les services d'un expert par l'entremise de Santé Canada pour aider les employés à trouver des moyens d'interagir avec des personnes confrontées à des obstacles de communication.

Objectif A : Les processus en place pour faire des divulgations, fournir de l'information, déposer des plaintes en matière de représailles et participer aux enquêtes sont accessibles.

Actions d'appui

- Solliciter périodiquement des commentaires sur l'accessibilité des formulaires, des lettres et du matériel de communication du Commissariat destinés au public.
- Élaborer des directives internes pour les employés sur l'interaction avec les personnes qui traitent avec le Commissariat et qui éprouvent des barrières de communication.
- Maintenir une pratique d'informer de manière proactive les fonctionnaires et le public sur les différents moyens accessibles pour communiquer et travailler avec le Commissariat.

Le transport

Aucun obstacle au transport n'a été identifié. Néanmoins, le Commissariat loue de manière proactive un espace de stationnement dans l'immeuble, qui peut, au besoin, servir pour des fins d'accessibilité.