

LA SOCIÉTÉ DES PONTS FÉDÉRAUX LIMITÉE
PLAN D'ACCESSIBILITÉ 2023-2026



This document is also available in English.

La Société des ponts fédéraux Limitée
55, rue Metcalfe, bureau 200
Ottawa (Ontario) K2P 6L5

Tél. : 613 366-5074

Numéro sans frais : 1 866 422-6346

info@pontsfederaux.ca



TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA PREMIÈRE DIRIGEANTE	4
GÉNÉRALITÉS.....	5
Énoncé d'engagement	5
Description de la Société des ponts fédéraux Limitée.....	5
Contexte.....	5
Coordonnées et mécanisme de rétroaction	5
SECTEURS DÉCRITS À L'ARTICLE 5 DE LA <i>LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ</i>	7
Emploi	7
Cadre bâti.....	9
Technologies de l'information et des communications (TIC)	10
Autres communications que celles des TIC	11
Acquisition de biens, de services et d'installations	12
Conception et mise en œuvre de programmes et de services.....	13
Transports.....	13
AFFECTATION DU BUDGET ET DES RESSOURCES	14
CONSULTATIONS.....	14
Processus consultatif.....	14
Consultation futures	14
APPROBATION	14
GLOSSAIRE.....	15

MOT DE LA PREMIÈRE DIRIGEANTE



La Société des ponts fédéraux Limitée (SPFL) a élaboré un Plan d'accessibilité s'étendant de 2023 à 2025 afin de satisfaire à ses obligations en vertu de la [Loi sur l'accessibilité](#). Le présent document indique les priorités et les activités que la SPFL compte entreprendre pour recenser, enlever et prévenir de manière proactive les obstacles à l'accessibilité pour ses employés et pour ses clients, montrant ainsi que la Société est fermement déterminée à faire du Canada un pays exempt d'obstacles. De plus, la SPFL publiera chaque année des rapports sur l'état d'avancement du présent plan et le révisera tous les trois ans, car elle s'est engagée à consulter en continu les personnes ayant un handicap et à tenir compte des commentaires reçus pour ses prochains plans.

Notre plan met en évidence la voie à suivre. L'objectif est de recenser, de supprimer et de prévenir les obstacles à l'emploi, au cadre bâti, aux technologies de l'information et de communication, aux communications autres que celles des TIC, à l'acquisition de biens, de services et d'installations, ainsi qu'à l'élaboration et à la prestation de programmes et de services.

En 2021, la SPFL a obtenu la prestigieuse certification d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen pour ses installations axées sur la clientèle situées au pont Blue Water à Point Edward, en Ontario. Quatre des cinq bâtiments évalués sont conformes à la norme minimale fixée par la Fondation. Fait tout aussi important, des recommandations d'amélioration ont été présentées à la SPFL visant à améliorer l'accessibilité à ces installations

afin d'obtenir éventuellement la très convoitée Certification or d'accessibilité. Nous avons mis en œuvre avec succès l'une des recommandations, et nous travaillons au parachèvement des autres.

Tout au long de l'exercice 2022-2023, la SPFL a élaboré son cadre environnemental, social et de gouvernance (ESG). La référence sociale du cadre ESG a été évaluée à la suite d'une réflexion approfondie et d'une consultation à l'interne. Notre cadre comprend la nécessité de veiller à ce que les installations frontalières du Canada, que détient et exploite la SPFL, répondent aux besoins des usagers et soient le reflet de la population canadienne. La SPFL s'emploie activement à se concentrer sur les initiatives en matière d'accessibilité et à affecter les ressources nécessaires à l'obtention de la Certification or d'accessibilité au pont Blue Water.

Notre organisation est fière de ces réalisations. Cependant, beaucoup reste à faire. Je suis convaincue que notre plan est un pas dans la bonne direction pour la mise en œuvre des activités nécessaires afin d'améliorer l'accessibilité au sein de notre organisation. La SPFL est déterminée à offrir l'accès à ce passage frontalier à tous les Canadiens, de même qu'à être un employeur de choix pour les personnes ayant un handicap et qui peuvent contribuer à notre succès. Notre Société s'engage à offrir les passages frontaliers les plus ouverts, les plus accessibles et les plus accueillants au Canada, et ce pour tous les Canadiens et pour tous les visiteurs.

Natalie Kinloch
Première dirigeante

GÉNÉRALITÉS

Énoncé d'engagement

La [Société des ponts fédéraux Limitée \(SPFL\)](#) permet le passage de plus de 6 964 663¹ véhicules par an et emploie environ 110 personnes. Dans l'exécution de son mandat, la Société s'engage à favoriser, à cultiver et à préserver une culture de diversité, d'équité et d'inclusion. De plus, la Société s'engage à éliminer les obstacles à l'accessibilité au sein de l'entreprise. La SPFL veut offrir un milieu accessible à tous les employés et au public qu'elle sert, et s'assurer que l'information publique soit accessible à tous les Canadiens. Le présent plan reflète cet engagement.

Description de la Société des ponts fédéraux Limitée

Le siège social de la SPFL se trouve à Ottawa. La Société possède des ponts internationaux et des structures connexes dans les villes ontariennes suivantes : Sault Ste. Marie, Point Edward (propriété et exploitation des installations canadiennes), Lansdowne et Cornwall. Le mandat de la SPFL consiste à fournir le plus haut niveau d'intendance afin que les ponts internationaux et les structures connexes soient sécuritaires et efficaces pour les usagers.

L'élaboration du présent plan d'accessibilité satisfait aux obligations de la SPFL en tant que société d'État mère, y compris celles de sa filiale à part entière, la Corporation du pont international de la voie maritime, Ltée (CPIVM), en vertu de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), du [Règlement canadien sur l'accessibilité](#), de la [Loi sur les transports du Canada](#).

Contexte

La présente *Loi canadienne sur l'accessibilité* s'applique au champ de compétence législative du Parlement et vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1er janvier 2040, y compris au sein de sociétés d'État comme la SPFL. Entre autres choses, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige que les entités fédérales élaborent un plan pour recenser, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. Les plans doivent énumérer les initiatives et les engagements à mettre en œuvre sur trois ans, de même que comprendre une révision tous les trois ans à compter de 2023 et des rapports d'étape de mise en œuvre annuels. Les consultations avec les personnes ayant un handicap et avec toutes les parties concernées ou intéressées sont essentielles à l'élaboration d'un plan d'accessibilité efficace. De plus, un mécanisme de rétroaction sur le plan, sur les mesures du plan et sur les progrès réalisés permet de maintenir un dialogue qui contribue grandement à l'objectif global.

Le plan d'accessibilité de la SPFL pour les exercices de 2023 à 2025 constitue un engagement à améliorer l'accessibilité pour les employés et pour tous les Canadiens. Le site Web du gouvernement du Canada présente le contexte de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et les diverses activités que le gouvernement entreprend pour créer des collectivités, des lieux de travail et des services permettant à chacun de contribuer pleinement à une société sans obstacle

Coordonnées et mécanisme de rétroaction

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires au sujet du présent plan d'accessibilité ou de l'accessibilité en général. Si vous le préférez, vous pouvez nous faire part de vos commentaires de façon anonyme. Vos commentaires permettront d'améliorer l'accessibilité à la SPFL, dans le cadre de ses activités, et serviront à

1 Données prépandémiques 2019

Adresse postale :

La Société des ponts fédéraux Limitée
Direction des ressources humaines
1555, boulevard Venetian, 4e étage
Point Edward (Ontario) N7T 0A9

Téléphone : 519 336-2720

Numéro sans frais : 1 866 422-6346

Télécopieur : 519 336-7622

Adresse courriel : info@pontsfederaux.ca

Toute personne peut demander d'obtenir le plan d'accessibilité de la SPFL en version imprimée, en gros caractères, en braille, en format audio ou en format électronique compatible avec la technologie informatique adaptée aux personnes ayant un handicap. La SPFL recevra un accusé de réception par le même moyen employé pour présenter la demande. La SPFL examinera toute demande présentée de façon anonyme, mais n'y répondra pas.

Impression en gros caractères : un exemplaire imprimé en gros caractères du présent plan sera accessible dans les 15 jours suivant la demande.

Braille : un exemplaire en braille du présent plan sera accessible dans les 45 jours suivant la demande.

Audio : un fichier audio (texte lu par une personne) du présent plan sera accessible dans les 45 jours suivant la demande.



SECTEURS DÉFINIS À L'ARTICLE 5 DE LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ

Emploi

La SPFL et sa filiale à part entière, la CPIVM, sont des employeurs offrant l'égalité des chances, favorisant une culture d'inclusion et de diversité et employant environ 110 personnes réparties à trois emplacements en Ontario : Ottawa, Point Edward et Cornwall. Depuis 2021, 33 % des employés effectuent du télétravail en mode hybride.

La SPFL s'engage à offrir un milieu de travail inclusif, sécuritaire et sans obstacle, incarnant ses valeurs de respect des personnes, de respect de la démocratie, d'intégrité, d'intendance et d'excellence dans ses actions et dans ses décisions. La Société a mis en place des politiques actuelles d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion ainsi que d'obligation d'adaptation en appui à ces principes. Des mesures d'adaptation sont possibles durant le processus d'embauche, ou à tout moment, sur demande auprès du chef d'équipe ou du représentant des ressources humaines désigné.

INITIATIVES	CALENDRIER
<p>La SPFL :</p> <ul style="list-style-type: none"> • effectuera une analyse complète du profil sociodémographique du personnel à la suite de la mise en place d'un questionnaire d'auto-identification; • dispensera une formation à l'ensemble du personnel sur l'accessibilité, la sensibilisation aux handicaps, la diversité, l'inclusion, les préjugés inconscients et les principes de communication et de documents électroniques; 	<p>En 2023-24:</p> <ul style="list-style-type: none"> o analyse du profil sociodémographique du personnel à l'aide des résultats du questionnaire d'auto-identification; o finalisation du plan d'équité salariale; o élaboration d'un programme de formation pour les chefs d'équipe; o élaboration d'une nouvelle Politique de formation et de perfectionnement.
<ul style="list-style-type: none"> • finalisera le plan d'équité, y compris l'analyse des systèmes d'information sur l'emploi, dans une optique d'accessibilité. 	<p>En 2024-2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> o amélioration du programme d'accueil des employés; o amélioration des possibilités de consultation, d'élaboration, de conception, de mise en œuvre et d'évaluation de programmes et de services accessibles et inclusifs. <p>En 2025-2026 :</p> <ul style="list-style-type: none"> o établissement de partenariats pour la formation; o établissement d'un milieu de travail sans odeurs, avec des mesures de contrôle appropriées; o mise en œuvre d'un projet de mentorat; o finalisation de la mise en œuvre du plan d'équité salariale.

<p>OBSTACLES :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le profil sociodémographique du personnel est incomplet, ce qui empêche une évaluation complète des besoins des employés; • la connaissance et la sensibilisation des employés à l'égard de l'accessibilité sont limitées, ce qui empêche une application efficace des politiques et les activités; • les politiques, les procédures et les systèmes utilisent un vocabulaire, des approches ou des pratiques dépassés, susceptibles de contribuer au caractère systémique des obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion.
<p>PRINCIPAUX SERVICES CONCERNÉS :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le service des Ressources humaines, avec le soutien du service des technologies de l'information et des communications (TIC).
<p>RÉSULTATS ATTENDUS :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sensibilisation de tous les employés à l'accessibilité et à l'inclusion; • amélioration de la qualité de la gestion du personnel; • élimination des obstacles pour les employés; prise en compte des besoins individuels; • amélioration des perceptions, des politiques et des pratiques offrant un milieu de travail équitable.



Cadre bâti

Aux quatre ponts internationaux de la SPFL, le portefeuille d'actifs comprend 49 bâtiments, dont trois bâtiments de L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) et cinq immeubles de placement. Le public a accès à un nombre limité de bâtiments, les autres bâtiments étant des lieux sécurisés pour les besoins d'exploitation des ponts internationaux. La SPFL loue également des espaces commerciaux et résidentiels à des locataires indépendants.

En 2021, la SPFL a obtenu la prestigieuse certification d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen pour ses installations axées sur la clientèle situées au pont Blue Water à Point Edward, en Ontario. Des recommandations d'amélioration ont été présentées à la SPFL visant à améliorer l'accessibilité à ces installations. La SPFL tient compte de ces recommandations dans le présent plan.

Dans un souci d'accessibilité, la SPFL s'engage à intégrer des plans de conception sans obstacle dans ses travaux de construction ou de rénovation d'importance pour ses installations et ses aires publiques. Lors de réparations ou de modifications urgentes ou imprévues du cadre bâti, la SPFL s'efforce de planifier un horizon à long terme qui comprend les exigences d'accessibilité.

INITIATIVES	CALENDRIER
<p>La SPFL :</p> <ul style="list-style-type: none"> • obtiendra la certification d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen pour les bâtiments existants; visera l'obtention de la certification de niveau Or pour toute nouvelle construction ou rénovation, soit la certification la plus élevée possible. 	<p>En 2023-2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> o satisfaction à 35 des 83 recommandations du rapport d'évaluation de 2021 de la Fondation Rick Hansen aux installations de la SPFL. <p>En 2024-2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> o satisfaction à 34 des 83 recommandations du rapport d'évaluation de 2021 de la Fondation Rick Hansen aux installations de la SPFL.
<ul style="list-style-type: none"> • élaborera, publiera et diffusera des plans d'évacuation d'urgence pour les employés ayant un handicap. 	<p>En 2025-2026 :</p> <ul style="list-style-type: none"> o satisfaction aux 14 dernières recommandations sur 83 du rapport d'évaluation de 2021 de la Fondation Rick Hansen aux installations de la SPFL.
<p>OBSTACLES :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • l'accès physique restreint à certaines installations accroît les risques pour la sécurité et réduit les possibilités d'emploi.
<p>PRINCIPAUX SERVICES CONCERNÉS :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • services de l'ingénierie et de l'exploitation, avec le soutien du service de la sécurité.
<p>RÉSULTATS ATTENDUS :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • amélioration de l'accessibilité et de l'inclusion aux installations et aux aires publiques de la SPFL; • amélioration de la sûreté et de la sécurité pour tous.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Le public communique avec la SPFL par l'entremise de son site Web (www.pontsfederaux.ca), du site Web de sa filiale, la CPIVM (www.sibc.ca), ou d'un portail client pour le péage en ligne. Dans le cadre de leur travail, les employés de la SPFL utilisent diverses technologies, notamment des logiciels et des téléphones cellulaires.

La SPFL s'engage à améliorer l'accessibilité et l'inclusion au moyen de ses technologies. Avec la transition progressive du travail vers le numérique, les considérations d'accessibilité et de facilité d'utilisation doivent figurer en tête des priorités.

INITIATIVES	CALENDRIER
<p>La SPFL :</p> <ul style="list-style-type: none"> • modernisera son site Web et son intranet afin de satisfaire à la Norme sur l'accessibilité des sites Web du Secrétariat du Conseil du Trésor. 	<p>En 2023-2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> o stabilisation des outils internet existants; o évaluation complète des solutions logicielles en place.
<ul style="list-style-type: none"> • évaluera la conformité de toutes les solutions logicielles à la Norme sur l'accessibilité des sites Web du Secrétariat du Conseil du Trésor; élaborera une stratégie pour résoudre les cas de conformité partielle et de non-conformité; 	<p>En 2024-2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> o amélioration et modernisation du format du site Web afin de l'aligner sur les normes; o mise en œuvre d'un plan d'action pour combler toute lacune en matière d'accessibilité dans les solutions logicielles.
<ul style="list-style-type: none"> • élaborera une norme d'architecture technologique pour l'accessibilité. 	<p>En 2025-2026 :</p> <ul style="list-style-type: none"> o finalisation de l'élaboration de la norme d'architecture technologique pour l'accessibilité;
<p>OBSTACLES :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • les supports de communications électroniques accessibles sur le site Web et sur l'intranet de même que certaines solutions logicielles ne satisfont pas entièrement à la Norme sur l'accessibilité des sites Web du Secrétariat du Conseil du Trésor.
<p>PRINCIPAUX SERVICES CONCERNÉS :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • service des TIC.
<p>RÉSULTATS ATTENDUS :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sensibilisation de tous les employés à l'accessibilité et à l'inclusion; • amélioration des principes d'accessibilité et d'inclusion pour les employés et le public; • intégration d'éléments accessibles et inclusifs dans les nouvelles technologies adoptées.

Autres communications que celles des TIC

La SPFL communique avec le public par l'entremise de son site Web principal, de courriels, de réseaux sociaux ainsi que de rapports ou d'autres documents. Les employés de la SPFL communiquent régulièrement entre eux par l'entremise de multiples outils de communication, par écrit, en ligne et en personne.

La SPFL s'engage à communiquer de manière accessible et inclusive avec chaque personne.

INITIATIVES	TIMELINE
<p>La SPFL :</p> <ul style="list-style-type: none"> réalisera une analyse comparative de la signalisation dans une optique d'accessibilité et élaborera un plan d'action pour combler les lacunes qui ne relevaient pas du rapport d'évaluation de la Fondation Rick Hansen; 	<p>En 2023-2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> finalisation de l'analyse de la signalisation; recensement des lacunes en matière d'accessibilité; mise en œuvre des plans de communication révisés pour les plans d'urgence et de poursuite des activités, comme le recommande le rapport d'évaluation de la Fondation Rick Hansen. <p>En 2024-2025 et en 2025-2026 :</p> <ul style="list-style-type: none"> achèvement des correctifs aux lacunes en matière de signalisation; révision des politiques internes de demandes relatives à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels (AIPRP).
<ul style="list-style-type: none"> révisera et adaptera les documents relatifs aux plans d'urgence et à la poursuite des activités pour les employés ayant un handicap; 	
<ul style="list-style-type: none"> révisera la politique et la documentation sur les mesures d'adaptation relatives aux demandes d'AIPRP. 	
<p>OBSTACLES :</p>	<ul style="list-style-type: none"> les lacunes en matière d'orientation peuvent avoir une incidence sur l'autonomie et accroître les risques pour la sécurité; les plans d'urgence et de poursuite des activités ne sont pas facilement accessibles, ce qui pourrait avoir une incidence sur la sécurité des employés et sur la sensibilisation à l'égard des activités.
<p>PRINCIPAUX SERVICES CONCERNÉS :</p>	<ul style="list-style-type: none"> services de l'exploitation, de gestion de l'information et des communications, avec le soutien des TI.
<p>RÉSULTATS ATTENDUS :</p>	<ul style="list-style-type: none"> uniformisation des Normes d'accessibilité et optimisation de la signalisation en matière d'orientation, d'accessibilité et d'inclusion pour les installations et les aires publiques de la SPFL; amélioration de la sûreté et de la sécurité pour tous.

Acquisition de biens, de services et d'installations

La SPFL acquiert divers produits et services qui soutiennent ses activités aux ponts internationaux et ses employés. La Société a mis en place une politique et des lignes directrices afin d'obtenir le meilleur rapport qualité-prix pour les Canadiens, d'accorder la priorité aux exigences d'exploitation, d'améliorer l'accès, le caractère concurrentiel et l'équité pour les fournisseurs, ainsi que d'obtenir l'aval du public.

La SPFL s'engage à prendre concrètement en compte l'accessibilité et l'inclusion dans toutes ses activités d'approvisionnement, afin d'éliminer progressivement les obstacles et de les prévenir.

INITIATIVES	CALENDRIER
<p>La SPFL :</p> <ul style="list-style-type: none">• ajoutera des critères d'accessibilité dans ses politiques, ses processus et ses modèles de formulaires d'approvisionnement (le cas échéant) et s'assurera que les formulaires d'approvisionnement soient accessibles dans les formats électroniques appropriés.	<p>De 2023 à 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none">o révision avec un souci d'accessibilité des politiques, des processus et des modèles d'approvisionnement.
<p>OBSTACLES :</p>	<ul style="list-style-type: none">• l'absence de conception accessible et de critères d'approvisionnement accessibles limite l'emploi, la pleine participation à l'économie et l'accès aux installations;• le manque de disponibilité de documents d'approvisionnement en plusieurs formats limite la pleine participation à l'économie.
<p>PRINCIPAUX SERVICES CONCERNÉS :</p>	<ul style="list-style-type: none">• service des finances, avec le soutien des services de l'exploitation et de l'ingénierie.
<p>RÉSULTATS ATTENDUS :</p>	<ul style="list-style-type: none">• prise en compte accrue de l'accessibilité et de l'inclusion dans les processus et les pratiques d'approvisionnement de la SPFL;• accès financier accru aux possibilités d'approvisionnement de la SPFL.

Conception et mise en œuvre de programmes et de services

Les principales interactions du public avec la SPFL se font par l'entremise des voies de péage prépayé, ainsi que par les installations de l'ASFC aux fins d'entrée au Canada. Après avoir passé en revue ses politiques, ses programmes, ses pratiques et ses services, la SPFL a intégré les critères relatifs à l'accessibilité dans la section du présent plan consacrée aux TIC, et ce, tant pour les services Web que contrôle la SPFL que pour ceux qu'administre le fournisseur de services de péage de la SPFL.

L'accessibilité physique a été examinée au pont Blue Water à l'aide des normes rigoureuses de la certification d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen. Le personnel du service de l'entretien et des installations de la SPFL a également participé à l'examen afin d'assurer une amélioration continue de cette norme au moyen de plans d'entretien continus.

Transports

Après un examen des politiques, des programmes, des pratiques et des services, ce secteur ne s'applique pas aux activités et à l'exploitation de la Société..



AFFECTATION DU BUDGET ET DES RESSOURCES

Toutes les initiatives décrites dans le présent plan d'accessibilité ont été intégrées dans les budgets d'exploitation et d'investissement approuvés de la SPFL, comme présentés dans le résumé du plan d'entreprise de 2022-2023 à 2026-2027. De plus, ces initiatives font partie intégrante de la planification et des plans d'action détaillés de chaque service.

CONSULTATIONS

Le principe fondamental « Rien sans nous » sur lequel repose la *Loi canadienne sur l'accessibilité* admet que les personnes ayant un handicap participent de façon pleine et égale à la société. Les personnes ayant un handicap sont les mieux placées pour nous parler des obstacles qu'elles rencontrent. Ce principe guide la façon dont la SPFL aborde sa responsabilité en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et du *Règlement canadien sur l'accessibilité*, ainsi que la façon dont nous recensons, éliminons et prévenons les obstacles, élaborons des plans d'accessibilité, recevons et répondons aux commentaires et mesurons nos progrès.

Processus consultatif

Au fil de l'élaboration du présent plan, la SPFL a consulté des employés ayant un handicap ainsi que les groupes communautaires compétents en matière d'accessibilité. De plus, tous les services de la SPFL ont eu l'occasion de contribuer à l'élaboration du présent plan.

Ces consultations nous ont permis de recenser les obstacles existants et de hiérarchiser les mesures visant à éliminer et à prévenir les obstacles en fonction des commentaires des participants.

La SPFL a demandé à quelques experts en accessibilité de lui faire part de leurs commentaires sur les initiatives prévues et les éléments de conception que nous devrions prendre en compte pour nos documents destinés au public. Nous avons tenu compte de certaines recommandations dans le plan et d'autres seront traitées par la direction tout au long de la mise en œuvre du plan triennal. La SPFL continuera d'apprendre et d'évoluer tout au long de la mise en œuvre de ce plan, et de même pour nos publications et nos outils destinés à atténuer les problèmes d'accessibilité.

Consultations futures

Au début de l'année 2023, la SPFL a envoyé à tous ses employés un questionnaire d'auto-identification qui leur permettait de s'identifier comme personne en situation de handicap, le cas échéant. Ces informations sont confidentielles et seront gérées par la division des ressources humaines de la SPFL. La division des ressources humaines prévoit d'inviter les personnes qui se sont identifiées comme personnes en situation de handicap à participer aux consultations de l'équipe d'accessibilité. Ces consultations aideront la SPFL à mieux déterminer les obstacles existants et les stratégies d'atténuation potentielles.

La SPFL a également l'intention de consulter des groupes de défense des droits à Sarnia, en Ontario, afin de discuter des moyens d'améliorer l'accessibilité pour les employés de la SPFL et pour le public canadien qu'elle sert.

APPROBATION

Le présent plan a été examiné et recommandé par l'équipe de direction de la SPFL, et approuvé par la première dirigeante.

GLOSSAIRE

Accessibilité : conception de produits, d'appareils, de services, de lieux, de technologies, de politiques et de règles permettant à toutes les personnes d'y avoir accès, y compris les personnes ayant un handicap.

Mesures d'adaptation : conception et adaptation du lieu de travail en fonction des besoins du plus grand nombre possible de types de personnes et, selon la Cour suprême du Canada, de mesures convenant à chacune des situations afin d'éviter toute forme de discrimination possible.

Obstacle : tout élément de nature physique ou architecturale qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant un handicap, notamment un handicap physique, intellectuel, cognitif, mental ou sensoriel, un trouble d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.

Groupes désignés : quatre catégories, soit : 1) femmes, 2) Autochtones, 3) personnes ayant un handicap; 4) membres de minorités visibles.

Handicap : comme défini par la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, 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 à la société.

Questionnaire d'auto-identification : questionnaire que remplit un nouvel employé lors de son embauche. Les renseignements recueillis servent à compiler des statistiques sur la composition des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi à la SPFL.

Analyse du profil sociodémographique du personnel : profil sociodémographique des groupes désignés et des groupes non désignés, comme le définit la [*Loi sur l'équité en matière d'emploi*](#) du gouvernement du Canada.

