

# **LA SOCIÉTÉ DES PONTS FÉDÉRAUX LIMITÉE**

## **PLAN D'ACCESSIBILITÉ 2026-2029**

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](mailto:info@pontsfederaux.ca)

# TABLE DES MATIÈRES

<b>MOT DE LA PREMIÈRE DIRIGEANTE</b> .....	4
<b>GÉNÉRALITÉS</b> .....	6
Énoncé d'engagement .....	6
Description de la Société des ponts fédéraux Limitée.....	6
Contexte .....	6
Coordonnées et mécanisme de rétroaction .....	7
<b>DOMAINES DÉFINIS À L'ARTICLE 5 DE LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ</b> .....	9
Emploi .....	9
Environnement bâti .....	11
Technologies de l'information et des communications .....	13
Communications, autres que les technologies de l'information et des communications .....	15
Acquisition de biens, de services et d'installations.....	18
Conception et mise en œuvre de programmes et de services.....	20
Transport.....	20
<b>AFFECTATION DU BUDGET ET DES RESSOURCES</b> .....	20
<b>CONSULTATIONS</b> .....	21
Processus consultatif .....	21
Consultations futures .....	21
<b>APPROBATION</b> .....	22
<b>GLOSSAIRE</b> .....	23

## MOT DE LA PREMIÈRE DIRIGEANTE

La Société des ponts fédéraux Limitée (SPFL) a créé le présent Plan d'accessibilité pour 2026-2029, le second en son genre, conformément à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) afin de s'acquitter de ses responsabilités. Fondé sur les apprentissages des trois dernières années, le présent document indique les priorités et les activités que la SPFL compte entreprendre pour cerner, éliminer et prévenir de manière proactive les obstacles à l'accessibilité pour ses employés et pour ses clients. La Société a réalisé des progrès par rapport à son premier Plan d'accessibilité (publié pour la période de 2023-2025), comme en témoignent les rapports d'étape annuels. Cet engagement à communiquer les progrès réalisés par rapport au présent plan se poursuivra chaque année. De plus, ce plan sera révisé tous les trois ans, car la Société s'engage à mener des consultations continues avec les personnes en situation de handicap et à tenir compte des commentaires pour ses prochains plans. La SPFL est fermement déterminée à faire du Canada un pays exempt d'obstacles.

L'objectif de ce plan est de cerner, d'éliminer et de prévenir les obstacles à l'emploi, à l'environnement bâti, aux technologies de l'information et de communications, aux communications autres que les technologies de l'information et des communications, à l'acquisition de biens, de services et d'installations, ainsi qu'à la conception et à la prestation de programmes et de services. En fixant des objectifs, la SPFL se tient responsable de ses actions.

En 2021, la SPFL a obtenu la prestigieuse certification en matière 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. Il est également important de noter que des recommandations d'amélioration ont été présentées à la SPFL pour améliorer l'accessibilité à ces installations afin d'obtenir éventuellement la très convoitée certification Or en matière d'accessibilité. Dans un effort d'amélioration continue, la SPFL s'est efforcée de mettre en œuvre la plupart de ces recommandations dans le cadre de son Plan d'accessibilité 2023-2025. Avec le plan

actuel, on continuera de travailler à la réalisation des autres recommandations et on présentera une nouvelle demande pour la certification Or en matière d'accessibilité.

La SPFL continue de répondre aux besoins de l'ensemble des Canadiens qui peuvent passer par nos installations ou y travailler. Il ne s'agit pas d'un objectif vers une destination, mais d'un parcours que la SPFL est déterminée à poursuivre. Je suis convaincue que ce plan continuera de nous guider dans le cadre de notre démarche et nous permettra de mettre en œuvre les activités nécessaires pour améliorer l'accessibilité au sein de notre organisme. 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 en situation de handicap 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 [SPFL](#) permet le passage de plus de 7,2 millions<sup>1</sup> de 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'inclusivité. 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. Ainsi, 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 détient des ponts internationaux et des structures connexes dans les villes ontariennes suivantes : Pont international de 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, notamment celles de sa filiale à part entière, la Corporation du pont international de la voie maritime Limitée (CPIVM), en vertu de la [Loi canadienne sur l'accessibilité \(LCA\)](#), du [Règlement canadien sur l'accessibilité](#), de la [Loi sur les transports du Canada](#) et des personnes en situation de handicap.

## Contexte

La LCA s'applique aux compétences fédérales et vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040, notamment au sein de sociétés d'État comme la SPFL. Entre autres, la LCA exige que les entités fédérales élaborent un plan pour cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. Ainsi, les plans doivent énumérer les initiatives et les engagements à mettre en œuvre sur trois ans et à réviser par la suite

---

<sup>1</sup> Données de 2024.

aux trois ans, en plus des rapports d'étape annuels. Les consultations avec les personnes en situation de 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 2026 à 2029 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 LCA 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 transmettre vos commentaires au sujet du présent Plan d'accessibilité, des obstacles auxquels se heurtent les employés ou les personnes qui traitent avec la SPFL, ou de l'accessibilité en général. Si vous le préférez, vous pouvez nous faire part de vos commentaires de façon anonyme. Tous les commentaires reçus, à l'exception des commentaires anonymes, seront reconnus de la même façon qu'ils ont été reçus. La SPFL examinera toute demande présentée de façon anonyme, mais n'y répondra pas. Vos commentaires permettront d'améliorer l'accessibilité à la SPFL, dans le cadre de ses activités, et serviront à l'élaboration du prochain plan d'accessibilité et des rapports d'étape de mise en œuvre annuels.

En personne ou par la poste :

La Société des ponts fédéraux Limitée

Le directeur des ressources humaines :

1555, boulevard Venetian, 4<sup>e</sup> étage

Point Edward (Ontario) N7T 0A9

Téléphone : 519-336-2720

Numéro sans frais : 1-866-422-6346

Télécopieur : 519-336-7622

Courriel : [info@pontsfederaux.ca](mailto: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 en situation de handicap.

Impression ou 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.

## DOMAINES 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'inclusivité et de diversité et employant environ 110 personnes réparties à trois emplacements en Ontario : Ottawa, Point Edward et Cornwall. Depuis 2021, 33 % de l'effectif a adopté une formule de travail 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'inclusivité, ainsi que d'obligation d'adaptation en appui à ces principes. Des mesures d'adaptation sont offertes durant le processus d'embauche, ou à tout moment, sur demande auprès du chef d'équipe ou du représentant des ressources humaines désigné.

Initiatives	Échéancier
<p>La SPFL :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• continuera d'effectuer une analyse exhaustive de l'effectif au moyen d'un processus d'auto-identification pour les employés.</li> </ul>	<p><u>2026-2029</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mises à jour continues de l'analyse de l'effectif au moyen d'un processus d'auto-identification.</li> <li>• Consultation, élaboration, conception, mise en œuvre et évaluation de programmes, de formations, d'outils et de services accessibles et inclusifs.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• maintiendra la formation des employés sur l'accessibilité, la sensibilisation aux handicaps, la diversité, l'inclusivité et les principes de communication et de documents électroniques.</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• continuera d'utiliser les normes d'accessibilité pour les politiques, les lignes directrices et les procédures internes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à niveau annuelle continue des politiques, des lignes directrices et des procédures internes accessibles.</li> </ul>
<b>Obstacles :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La stigmatisation associée à l'auto-identification en tant que personne en situation de handicap limite l'évaluation complète des besoins des employés.</li> <li>• Le perfectionnement continu des connaissances des employés et leur sensibilisation à l'accessibilité sont nécessaires pour permettre une application efficace dans les politiques et les activités.</li> <li>• Les politiques, les procédures et les systèmes nécessitent une mise à jour continue du vocabulaire, des approches ou des pratiques dépassés, susceptibles de contribuer au caractère systémique des obstacles à l'accessibilité et à l'inclusivité.</li> </ul>
<b>Principaux services concernés :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le service des ressources humaines, avec le soutien du service des technologies de l'information et des communications.</li> </ul>
<b>Résultats attendus :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation de tous les employés à l'accessibilité et à l'inclusivité.</li> <li>• Amélioration de la qualité de la gestion du personnel.</li> <li>• Élimination des obstacles pour les employés; prise en compte des besoins individuels.</li> <li>• Amélioration des perceptions, des politiques et des pratiques offrant un milieu de travail équitable.</li> </ul>

## Environnement bâti

Le portefeuille d'actifs de la SPFL comprend 10 structures de pont et 49 bâtiments, dont 3 installations opérationnelles de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) et 5 immeubles de placement situés sur les esplanades des ponts internationaux. 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 en matière 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 pour améliorer l'accessibilité à ces installations. Cette dernière 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 de l'environnement bâti, la SPFL s'efforce de planifier des mesures correctives à long terme qui englobent les exigences en matière d'accessibilité.

Initiative	Échéancier
<p>La SPFL :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• cherchera à obtenir la certification en matière d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen pour les bâtiments actuels. Toute nouvelle construction ou rénovation visera l'obtention de la certification Or, soit la</li></ul>	<p><u>De 2026 à 2027 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Application de 14 des 83 dernières recommandations du rapport d'évaluation de 2021 de la Fondation Rick Hansen aux installations de la SPFL.</li></ul> <p><u>De 2027 à 2028 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Soumission d'une demande de certification en matière d'accessibilité de la Fondation</li></ul>

<p>certification la plus élevée possible.</p>	<p>Rick Hansen pour les bâtiments actuels de l'esplanade du pont Blue Water.</p> <p><u>De 2028 à 2029 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'un plan d'action pour donner suite aux recommandations de l'évaluation de la Fondation Rick Hansen pour 2027-2028.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• élaborera, publiera et diffusera des plans d'évacuation d'urgence pour les employés en situation de handicap.</li> </ul>	
<p><b>Obstacles :</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accès physique restreint à certaines installations accroît les risques pour la sécurité et réduit l'accès aux possibilités commerciales et d'emploi.</li> </ul>
<p><b>Principaux services concernés :</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les services de l'ingénierie et de l'entretien.</li> </ul>
<p><b>Résultats attendus :</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration de l'accessibilité et de l'inclusivité aux installations et aux aires publiques de la SPFL.</li> <li>• Amélioration de la sûreté et de la sécurité de toutes les personnes qui travaillent dans les installations de la SPFL ou qui y accèdent.</li> </ul>

## Technologies de l'information et des communications

Le public communique avec la SPFL par l'intermédiaire de son site Web ([www.pontsfederaux.ca](http://www.pontsfederaux.ca)), du site Web de sa filiale, la CPIVM ([www.cpivm.ca](http://www.cpivm.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 accroître l'accessibilité et l'inclusivité au moyen de ses technologies. Avec la transition progressive du travail vers le numérique, les aspects liés à l'accessibilité et à la facilité d'utilisation doivent être au premier plan.

Initiative	Échéancier
<p>La SPFL :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• assurera la conformité du site Web avec la norme d'accessibilité du Web WCAG 2.2 et l'harmonisation continue avec les lignes directrices en matière d'accessibilité pour les nouvelles modifications apportées au site Web.</li> </ul>	<p><u>De 2026 à 2027 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remanier, créer et déployer le site Web de la SPFL conformément à la norme WCAG 2.2 AA et à la demande de propositions.</li> <li>• Mettre en œuvre une stratégie numérique à l'échelle de la Société.</li> <li>• Créer un plan d'action pour les lacunes connues en matière d'accessibilité, notamment une évaluation de la faisabilité des améliorations.</li> </ul> <p><u>De 2027 à 2028 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre le plan d'action relatif aux lacunes en matière d'accessibilité cernées en 2026-2027.</li> <li>• Donner de la formation et faire progresser la stratégie numérique.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• évaluera la conformité de toutes les solutions logicielles à l'aide de la norme WCAG 2.2 AA et utilisera la stratégie numérique élaborée pour résoudre les cas de conformité partielle et de non-conformité.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• déploiera une norme d'architecture technologique pour l'accessibilité.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• créera et déploiera un plan d'action pour combler les lacunes connues en</li> </ul>	

Initiative	Échéancier
<p>matière d'accessibilité dans les solutions logicielles actuelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• améliorera, dans la mesure du possible, les outils d'accessibilité pour les utilisateurs qui utilisent diverses applications à l'interne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer une norme d'architecture technologique pour l'accessibilité.</li> <li>• Harmoniser de façon continue les lignes directrices sur l'accessibilité avec les nouvelles modifications du site Web.</li> </ul> <p><u>De 2028 à 2029 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Donner de la formation et faire progresser les normes d'architecture des technologies pour l'accessibilité.</li> <li>• Poursuivre la mise en œuvre et l'évaluation du plan d'action relatif aux lacunes en matière d'accessibilité de 2026-2027.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• fera en sorte que les acquisitions futures fassent l'objet d'une évaluation de l'accessibilité dans le cadre des demandes de propositions.</li> </ul>	
<p><b>Obstacles :</b></p>	
<p><b>Principaux services concernés :</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le service des technologies de l'information avec le soutien des communications.</li> </ul>
<p><b>Résultats attendus :</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration des principes d'accessibilité et d'inclusivité pour les employés et le public.</li> <li>• Intégration d'éléments accessibles et inclusifs dans les nouvelles technologies adoptées.</li> </ul>

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

La SPFL communique avec le public par l'intermédiaire de son site Web principal, de courriels, de réseaux sociaux, ainsi que de publications de rapports ou d'autres documents. Les employés de la SPFL communiquent régulièrement entre eux à l'aide 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 qui travaille à ses installations ou qui y accède.

Initiative	Échéancier
<p>La SPFL :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• poursuivra la mise à jour de la signalisation dans une optique d'accessibilité afin de combler les lacunes qui ne faisaient pas partie de la portée de l'évaluation de la Fondation Rick Hansen de 2021.</li> </ul>	<p><u>De 2026 à 2027 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuer les correctifs aux lacunes en matière de signalisation.</li> <li>• Effectuer un examen des mises à jour de l'intranet nécessaires pour se conformer à la norme d'accessibilité du Web WCAG 2.2.</li> <li>• Étudier les possibilités d'améliorer l'accessibilité des communications de crise afin de mieux servir divers publics.</li> <li>• Mettre en œuvre des plans de communication révisés pour les plans d'urgence et de continuité des activités, comme recommandé dans les critères d'évaluation de la Fondation Rick Hansen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• révisera et mettra à jour les documents relatifs aux plans d'urgence et de continuité des activités pour les employés en situation de handicap.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• examinera et mettra à jour l'intranet pour se conformer à la norme d'accessibilité du Web WCAG 2.2.</li> </ul>	

Initiative	Échéancier
<ul style="list-style-type: none"> <li>• mettra à jour la politique sur les mesures d'adaptation relatives aux demandes d'AIPRP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre un projet d'harmonisation de l'intranet avec la norme d'accessibilité du Web WCAG 2.2.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• convertira les politiques, les lignes directrices, les programmes et les processus en documents accessibles pendant la période d'examen de trois à cinq ans pour chaque document.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre à jour la politique sur les mesures d'adaptation en matière d'accessibilité pour les demandes d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP).</li> </ul> <p><u>De 2028 à 2029 :</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• intégrera des liens vers le plan d'accessibilité et les normes connexes dans le manuel et la politique du programme de santé et sécurité au travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terminer les mises à jour de l'intranet avec la norme d'accessibilité du Web WCAG 2.2.</li> <li>• Mettre à jour le manuel et la politique du programme de santé et sécurité au travail.</li> <li>• Mettre en œuvre les améliorations approuvées à l'accessibilité des communications de crise.</li> </ul> <p><u>De 2026 à 2029 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convertir les politiques, lignes directrices, programmes et processus en documents accessibles pendant la période d'examen de trois à cinq ans pour chaque document.</li> </ul>
<p><b>Obstacles :</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientation au pont Blue Water.</li> <li>• Les plans d'urgence et de continuité 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.</li> </ul>

Initiative	Échéancier
Principaux services concernés :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les services de l'exploitation, de gestion de l'information et des communications, avec le soutien des technologies de l'information.</li> </ul>
Résultats attendus :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uniformisation des normes d'accessibilité et optimisation de la signalisation en matière d'orientation, d'accessibilité et d'inclusivité pour les installations et les aires publiques de la SPFL.</li> <li>• Amélioration de l'accès aux communications et à la signalisation accessibles sur l'esplanade du pont Blue Water.</li> </ul>

## 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'inclusivité dans toutes ses activités d'approvisionnement, afin d'éliminer progressivement les obstacles et de les prévenir.

Initiative	Échéancier
<p>La SPFL :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>continuera d'ajouter 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.</li> </ul>	<p><u>2026-2027</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Terminer les procédures et les modèles d'approvisionnement.</li> <li>Terminer les politiques à renouveler.</li> </ul> <p><u>2027-2029</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Terminer les politiques et la tenue à jour continue des politiques, des processus et des modèles d'approvisionnement axés sur l'accessibilité (notamment, les documents contractuels).</li> </ul>
<p><b>Obstacles :</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le manque de disponibilité des documents d'approvisionnement dans des formats accessibles limite la participation à ce type d'approvisionnement pour certains Canadiens.</li> </ul>

<b>Principaux services concernés :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les services des finances, avec le soutien des services de l'exploitation et de l'ingénierie.</li></ul>
<b>Résultats attendus :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prise en compte accrue de l'accessibilité et de l'inclusivité dans les processus et les pratiques d'approvisionnement de la SPFL.</li></ul>

## **Conception et mise en œuvre de programmes et de services.**

Les principales interactions du public avec la SPFL se font par l'intermédiaire des voies de péage automatisé, 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 technologies de l'information et des communications, 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.

## **Transport**

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 Sommaire du plan d'entreprise de 2025-2026 à 2029-2030. 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 LCA admet que les personnes en situation de handicap participent de façon pleine et égale à la société. Les personnes en situation de 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 LCA et de ses règlements, et guide 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 en situation de 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 son élaboration.

Ces consultations nous ont permis de cerner les obstacles actuels et d'accorder la priorité aux mesures visant à éliminer et à prévenir les obstacles en fonction des commentaires des participants.

La SPFL a demandé à des 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 déjà tenu compte de certaines recommandations dans le plan et d'autres seront traitées par la direction tout au long de la mise en œuvre de ce 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. Ce questionnaire est maintenant rempli dès l'intégration de nouveaux employés, et les employés sont invités à mettre à jour leur questionnaire d'auto-identification en tout temps. Ces renseignements sont confidentiels et sont gérés par le service des ressources humaines de la SPFL. Le service des ressources

humaines a invité les personnes qui se sont identifiées comme personnes en situation de handicap à participer aux consultations de l'équipe d'accessibilité et à contribuer à l'élaboration de ce plan. Ces consultations continueront d'aider la SPFL à mieux cerner 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, notamment les personnes en situation de handicap.

**Analyse de l'effectif** : profil de l'effectif présentant le nombre d'employés appartenant à des groupes désignés et non désignés, comme défini dans la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) du Gouvernement du Canada.

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

**Handicap** : comme défini par la LCA, une 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.

**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 en situation de handicap, notamment un handicap physique, intellectuel, cognitif, mental ou sensoriel, un trouble d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.

**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.