



Savoir polaire Canada
**Rapport d'étape 2023-2024 sur le
Plan d'accessibilité 2022-2023**

Mars 2024

Jennifer C. Hubbard
Présidente et directrice générale de Savoir polaire Canada

Table des matières

Table des matières	2
Préambule	3
Généralités	3
Domaines visés par l'article 5 de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	3
Emploi	3
Environnement bâti	5
Technologies de l'information et des communications	6
Communications (autres que les technologies de l'information et des communications)	6
Approvisionnement en biens, en services et en installations	7
Conception et prestation de programmes et de services	8
Transports	8
Consultations	9

Préambule

Conformément à la [*Loi canadienne sur l'accessibilité*](#), toutes les entités du gouvernement fédéral doivent préparer et publier un rapport d'étape annuel sur leurs plans en matière d'accessibilité.

Savoir polaire Canada publie son Plan d'accessibilité 2022-2023 le 30 janvier 2023.

Généralités

Pour toute demande de renseignements ou pour formuler des commentaires sur le plan d'accessibilité de Savoir polaire Canada, veuillez communiquer avec Robert Krug, gestionnaire des ressources humaines, par écrit, à HR_RH@polar-polaire.gc.ca, ou par téléphone, au 343-548-4639. Les demandes de renseignements ou les commentaires peuvent également être transmis par courrier à l'administration centrale de Savoir polaire Canada à Cambridge Bay : Station canadienne de recherche dans l'Extrême-Arctique, 1, rue Uvajuq, C. P. 2150, Cambridge Bay (Nunavut) X0B 0C0.

Domaines visés par l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

Emploi

- En cours : Aucun nouvel obstacle à l'emploi n'a été cerné depuis la publication de notre Plan d'accessibilité 2022-2023.

Mesures :

- ☐ Savoir polaire Canada se lancera dans l'élaboration d'un programme d'équité en matière d'emploi d'ici la fin de l'exercice financier 2023-2024.
 - Il s'agira notamment de s'appuyer sur d'autres organismes similaires afin de créer un réseau d'employés avec un handicap qui se réunira régulièrement pour discuter de questions liées au handicap et promouvoir l'intégration des personnes en situation de handicap.
 - Ce programme fera la promotion régulière de formations et d'événements visant à accroître la sensibilisation aux questions relatives à l'accessibilité et aux personnes en situation de handicap, à améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap et à aider nos employés à être favorables à l'intégration de celles-ci.
- Progrès réalisés : En novembre 2023, Savoir polaire Canada a publié son premier Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi. De plus, Savoir polaire Canada travaille à l'élaboration de son plan d'équité en matière d'emploi, qui devrait être achevé d'ici le 31 mars 2025.

- ❑ Étant donné que la *Loi canadienne sur l'accessibilité* a élargi la définition du terme « handicap » et qu'elle reconnaît également que les handicaps peuvent survenir à tout moment de la vie, Savoir polaire Canada lancera une campagne interne par courriel dans le cadre de son plan d'équité en matière d'emploi, expliquant cette définition élargie ainsi que l'importance de l'« auto-identification ». Le plan invitera également les employés qui le désirent à revoir leur statut d'auto-identification, ce qui pourrait augmenter nos taux actuels de représentation.
 - Progrès réalisés : En novembre 2023, les employés ont été invités à mettre à jour leurs renseignements relatifs à l'équité en matière d'emploi dans le cadre de l'intégration du Ministère dans un nouveau système de gestion des ressources humaines.

- ❑ Savoir polaire Canada continuera à s'efforcer d'atteindre et de dépasser l'objectif actuel de disponibilité au sein de la population active pour les personnes en situation de handicap (9 %) en promouvant activement l'embauche d'étudiants et d'employés grâce à divers programmes d'emploi gérés par le gouvernement et destinés aux personnes en situation de handicap.
 - Progrès réalisés : Depuis la publication du Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi en novembre 2023, Savoir polaire Canada a amélioré la représentation des personnes en situation de handicap de 1 % par rapport à l'exercice précédent. Les professionnels des ressources humaines de Savoir polaire Canada ont également suivi le cours de formation sur l'Optique de nomination inclusive dans la fonction publique fédérale dans le but d'améliorer le recrutement des personnes en situation de handicap. De plus, Savoir polaire Canada utilise les ressources de la Commission de la fonction publique telles que la Boîte à outils pour une embauche inclusive et la Trousse d'outils pour les gestionnaires – Embauche de personnes en situation de handicap, en plus de continuer à promouvoir le recrutement d'étudiants et d'employés en situation de handicap auprès des gestionnaires d'embauche.

- ❑ Les équipes de Savoir polaire Canada chargées des ressources humaines et de la santé et de la sécurité au travail collaboreront afin d'améliorer le suivi des mesures d'adaptation afin d'inclure ce qui suit :
 - a. le nombre de demandes;
 - b. les demandes rejetées/refusées (c'est-à-dire non approuvées);
 - c. le type de mesure d'adaptation (p. ex. matériel informatique/logiciel, mesures relatives au poste de travail et à l'environnement, services de soutien personnel, mesures non « physiques » comme la réduction des heures de travail ou une modification des fonctions);
 - d. le coût;
 - e. le nombre de jours écoulés entre la demande et la mise en œuvre complète de la mesure d'adaptation.
 - Progrès réalisés : Savoir polaire Canada a consulté l'agent en santé et sécurité du Bureau du secrétaire du gouverneur général afin de déterminer les pratiques exemplaires et les différents outils pour ce processus.

- ❑ Savoir polaire Canada continuera à mener régulièrement des consultations proactives (p. ex. sondages, séances de discussions ouvertes, groupes de travail, etc.) avec ses employés afin de recueillir plus de rétroaction sur l’accessibilité en matière d’emploi pour les personnes en situation de handicap.
 - Progrès réalisés : Des consultations sont actuellement prévues dans le cadre de l’élaboration du plan d’équité en matière d’emploi.

Environnement bâti

- En cours : Aucun nouvel obstacle à l’environnement bâti n’a été cerné depuis la publication de notre Plan d’accessibilité 2022-2023.

Mesures :

- ❑ Savoir polaire Canada veillera à ce que chaque employé dispose d’un ordinateur portable et d’un téléphone avec accès à Internet. Les demandes de mesures d’adaptation supplémentaires (écran adapté aux déficiences visuelles, souris ergonomique) feront également l’objet d’un suivi. En cas d’intempéries, les employés peuvent relier le service Internet de leur téléphone à leur ordinateur portable à la maison. Ils ne sont donc pas tenus de se rendre physiquement à la Station canadienne de recherche de l’Extrême-Arctique dans des conditions où il est difficile de se déplacer.
 - Progrès réalisés : Savoir polaire Canada est en train de revoir le processus de suivi des demandes de mesures d’adaptation.
- ❑ Savoir polaire Canada veillera à ce que des affiches soient placées dans tous les bureaux concernant l’interdiction d’utiliser des parfums. Les employés pourront utiliser des salles de réflexion lorsqu’ils auront besoin de se concentrer ou de travailler sans personne autour d’eux.
 - Progrès réalisés : Des salles de réflexion et des salles de réunion ont été conçues aux fins de leur utilisation par les employés. Des renseignements sur l’étiquette au bureau ont été communiqués aux employés, notamment des directives sur le niveau de bruit, la propreté, l’espace personnel, l’utilisation de parfums et d’outils de collaboration.
- ❑ Savoir polaire Canada continuera à consulter ses employés et à recueillir leurs commentaires sur l’environnement bâti afin de déterminer s’il existe des obstacles potentiels pour les personnes en situation de handicap qui n’ont pas été détectés ou qui pourraient survenir à l’avenir.
 - Progrès réalisés : Des consultations ont eu lieu avec les employés en décembre 2023. D’autres consultations sont prévues pour l’exercice financier 2024-2025.
- ❑ Les services de gestion des installations et des ressources humaines visionneront la [vidéo](#) de l’École de la fonction publique du Canada : [Microsérie d’apprentissage Pleins feux sur l’ACCÈSsibilité : Environnement bâti](#), afin de mieux comprendre les exigences du gouvernement du Canada en matière d’accessibilité et de s’assurer que les futurs contrats de service prévoient des normes élevées en la matière.

- Progrès réalisés : Cette mesure a été achevée en décembre 2023.

Technologies de l'information et des communications

- En cours : Aucun nouvel obstacle aux technologies de l'information et des communications n'a été cerné depuis la publication de notre Plan d'accessibilité 2022-2023.

Mesures :

- ❑ Savoir polaire Canada continuera de faire la promotion des services existants pour l'accessibilité, les mesures d'adaptation et la technologie informatique adaptée offerte par Services partagés Canada, qui fournit des services pour contribuer à l'intégration des employés en situation de handicap, blessés ou ayant des besoins ergonomiques et qui ont besoin d'accéder aux systèmes, aux programmes, aux renseignements, aux ordinateurs et aux ressources informatiques.
 - Progrès réalisés : Savoir polaire Canada est en train de revoir son processus de traitement des demandes de mesures d'adaptation et d'accessibilité, et commencera à promouvoir ces ressources au cours de l'exercice 2024-2025.
- ❑ L'équipe de gestion de l'information/technologie de l'information et les ressources humaines visionneront la [vidéo](#) de l'École de la fonction publique du Canada : [Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Technologies de l'information](#) pour connaître les dernières tendances de l'industrie et partager des stratégies pratiques afin d'acquérir, de concevoir et de mettre en œuvre d'emblée des technologies de l'information accessibles.
 - Progrès réalisés : Cette mesure a été achevée en décembre 2023.

Communications (autres que les technologies de l'information et des communications)

- Progrès réalisés : Aucun nouvel obstacle aux communications (autres que les technologies de l'information et des communications) n'a été cerné depuis la publication de notre Plan d'accessibilité 2022-2023.

Mesures :

- ❑ Le matériel d'apprentissage suivant sera obligatoire pour tous les employés à compter de l'exercice financier 2023-2024.
 - [Vidéo : Rendre ses documents accessibles.](#)
 - Lisez ce [Guide d'accessibilité](#) pour apprendre à créer des documents accessibles.
 - Lisez le [Guide de rédaction](#) de Savoir polaire Canada pour apprendre à rédiger en langage simple.
 - Progrès réalisés : Cette mesure a été achevée en décembre 2023. Les documents ont été intégrés à la liste des formations obligatoires pour tous les employés. Le guide de rédaction de Savoir polaire Canada a également été distribué par courriel à tous les employés en janvier 2024.

- ❑ Savoir polaire Canada a créé et continuera à promouvoir annuellement ce Guide d'accessibilité des documents et des contenus, ainsi que le [Guide d'accessibilité](#) pour veiller à ce que la rédaction soit accessible.
 - Progrès réalisés : Cette mesure a été achevée en octobre 2023. Les guides ont été communiqués à tous les employés par l'intermédiaire du site intranet « Connections » de Savoir polaire Canada.

- ❑ Savoir polaire Canada élabore une minisérie de blogues Connections exposant des sections de son Guide d'accessibilité.
 - Progrès réalisés : Les équipes chargées des ressources humaines et des communications ont commencé à travailler sur ce projet. Le lancement de la série de blogues devrait avoir lieu en 2024-2025.

- ❑ Savoir polaire Canada fera la promotion de l'[outil de travail Planification d'événements virtuels accessibles](#) et de l'[outil de travail Promouvoir des milieux de travail inclusifs](#) de l'École de la fonction publique du Canada auprès des gestionnaires afin de veiller à ce que toutes les réunions soient inclusives et exemptes d'obstacles.
 - En cours : Cette mesure a été achevée en décembre 2023. Ces ressources ont été intégrées dans les outils des Ressources humaines à l'appui des gestionnaires.

- ❑ L'équipe des Communications et l'équipe des ressources humaines visionneront la [vidéo](#) de l'École de la fonction publique du Canada : [Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Communications](#) pour s'assurer que notre approche des communications respecte ou dépasse les exigences en matière d'accessibilité; cela les aidera à définir tout obstacle potentiel qui existe actuellement et qui n'a pas encore été cerné.
 - Progrès réalisés : Cette mesure a été achevée en décembre 2023.

Approvisionnement en biens, en services et en installations

- Progrès réalisés : Aucun nouvel obstacle à l'approvisionnement n'a été cerné depuis la publication de notre Plan d'accessibilité 2022-2023.

Mesures :

- ❑ La Gestion des installations et les Ressources humaines visionneront la [vidéo](#) de l'École de la fonction publique du Canada : [Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Environnement bâti](#) pour mieux comprendre les exigences du gouvernement canadien en matière d'accessibilité afin de s'assurer que tous les futurs contrats d'installations sont accessibles dès la conception, dans la mesure du possible, de sorte que les employés avec un handicap puissent les utiliser sans que des mesures d'adaptation soient nécessaires.
 - En cours : Cette mesure a été achevée en décembre 2023.

- ❑ L'équipe chargée de l'approvisionnement et les Ressources humaines visionneront la [vidéo](#) de l'École de la fonction publique du Canada : [Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Approvisionnement](#) pour en apprendre davantage sur l'amélioration de notre système d'approvisionnement grâce aux recommandations de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, ainsi que pour lire les [renseignements sur l'accessibilité en matière d'approvisionnement de Services publics et Approvisionnement Canada](#) afin de s'assurer que les possibilités d'approvisionnement à l'avenir comporteront des critères d'accessibilité dès le départ.
 - Progrès réalisés : Cette mesure a été achevée en décembre 2023.

Conception et prestation de programmes et de services

- Progrès réalisés : Aucun nouvel obstacle pour les programmes et les services n'a été cerné depuis la publication de notre Plan d'accessibilité 2022-2023.

Mesures :

- ❑ Savoir polaire Canada continuera à consulter les personnes en situation de handicap sur les ressources utilisées pour s'assurer que la conception et la prestation de ses programmes et services demeurent inclusives et sans obstacle.
 - Progrès réalisés : En novembre 2023, Savoir polaire Canada a mené des consultations de suivi auprès des employés, et la consultation se poursuivra en 2024-2025.
- ❑ Les Ressources humaines visionneront la [vidéo](#) de l'École de la fonction publique du Canada : [Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Programmes et services](#) pour apprendre à mieux concevoir et fournir des programmes et services accessibles et à tenir compte de l'accessibilité dès le début de la conception du programme.
 - Progrès réalisés : Cette mesure a été achevée en décembre 2023.

Transports

- Progrès réalisés : Aucun nouvel obstacle pour les transports n'a été cerné depuis la publication de notre Plan d'accessibilité 2022-2023.

Mesures :

- ❑ Savoir polaire Canada contrôlera les ressources utilisées pour s'assurer que nos transports sont inclusifs et sans obstacle pour les personnes en situation de handicap.
 - Progrès réalisés : Cette mesure a été achevée en janvier 2024. Savoir polaire Canada a mis en œuvre une nouvelle Directive sur la gestion du parc de véhicules utilitaires légers et continue à surveiller l'utilisation des véhicules légers et des services de transport de véhicules à la Station canadienne de recherche de l'Extrême-Arctique.

Consultations

Savoir polaire Canada a mené des consultations auprès de nos experts en la matière dans chacun des domaines décrits à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. L'organisme n'a pas de réseau officiel d'employés pour les personnes en situation de handicap, mais a consulté un groupe de travail d'employés qui a été créé pour soutenir l'élaboration du Plan d'accessibilité 2022-2023. Savoir polaire Canada continuera à consulter ses employés, à suivre l'évolution des mesures prises et à surveiller l'apparition de nouveaux obstacles afin d'améliorer l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.