



CORRECTIONAL SERVICE CANADA

CHANGING LIVES. PROTECTING CANADIANS.



PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2022-2025



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Renseignements généraux

Contexte :

La création d'une culture d'équité, de diversité et d'inclusion est une priorité essentielle dans l'ensemble de la fonction publique. La *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)* de 2019 exige que le gouvernement fédéral fournisse un environnement accessible à toute personne accédant à ses services, y compris le personnel, les délinquants, les victimes et les membres du public. Il s'agit d'une extension fondamentale des plans sur l'accessibilité précédents, les changements proposés étant destinés à améliorer l'accessibilité pour tous. Les environnements accessibles assurent l'indépendance des personnes en situation de handicap et profitent à tous, y compris aux personnes qui n'ont pas été ciblées comme ayant un handicap.

Avant la *LCA*, le Service correctionnel du Canada (SCC) reconnaissait la nécessité d'être plus inclusif. En 2016, après des consultations pancanadiennes avec des employés en situation de handicap, l'ancien commissaire a chargé le champion et le président des personnes en situation de handicap du SCC de former un Groupe de travail national sur les employés en situation de handicap qui a mis en œuvre un plan d'action intitulé « *Travailler ensemble pour mettre les gens d'abord : Notre trajet vers l'inclusion* ». Depuis 2016, le SCC a renforcé ses pratiques et est ainsi plus inclusif. Toutefois, il est possible de faire davantage pour supprimer les obstacles et permettre à tous les individus de participer au maximum de leur potentiel.

Le présent Plan sur l'accessibilité 2022-2025 identifie, élimine et prévient les obstacles à l'accessibilité au sein du SCC en réponse à la *LCA* et à la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique de 2019*. En réponse aux exigences de la *LCA*, et pour poursuivre le travail du précédent Groupe de travail national sur les employés en situation de handicap, le SCC a élaboré le présent plan sur l'accessibilité en consultant les employés et les délinquants en situation de handicap ainsi que les cadres supérieurs de l'organisation. Le SCC embrasse une plus grande diversité et reconnaît ses obligations en vertu de la *LCA*. Il s'engage à créer un lieu de travail inclusif et accessible où le personnel, les délinquants, les victimes et les membres du public peuvent contribuer tout en se sentant en sécurité et respectés.

À cette fin, le SCC et d'autres organisations fédérales mettent sur pied des réseaux de diversité et d'inclusion afin de s'assurer que les employés sont mobilisés pour accroître la diversité des voix et faire de leur milieu de travail un endroit où les contributions de tous sont valorisées.

Consultations :

En vertu de la *LCA*, les ministères sont tenus d'élaborer et de mettre en œuvre un plan sur l'accessibilité.

En juin 2020, sous la direction du champion et du président des personnes en situation de handicap du SCC, le Groupe de travail national sur les employés en situation de handicap (appelé « groupe de travail » ci-après) a été rétabli pour consulter les employés en situation de handicap et tous les secteurs de l'organisation au sujet du présent Plan sur l'accessibilité, qui est guidé par les objectifs de la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* (2019). Le groupe de travail est composé de représentants de chacune des six régions du SCC.

Un chef de projet du groupe de travail a été désigné pour superviser cette initiative, et le groupe de travail a commencé à se réunir de façon virtuelle en juillet 2020. Conformément à son mandat, le groupe de travail s'est réuni régulièrement au cours des exercices 2020-2021 et 2021-2022. Ses membres ont également consulté les représentants de secteur au printemps et à l'été 2021 afin de cibler et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité au sein du SCC et d'élaborer des propositions de mesures à inclure dans le Plan sur l'accessibilité du SCC.

Ce plan a été élaboré en consultation avec la haute direction, les agents négociateurs (syndicats), les employés et les délinquants. Pour en savoir plus sur la façon dont le plan a été élaboré, veuillez-vous reporter à l'annexe B.

Rétroaction

La parole est à vous! Le SCC s'est engagé à créer un processus de rétroaction ouvert et transparent, non seulement pour les employés, mais pour tous les Canadiens. Le directeur, Planification des ressources humaines, langues officielles et équité en matière d'emploi, veillera à ce que tous les commentaires soient transmis aux intervenants de l'organisation concernés afin qu'ils en tiennent compte dans leurs efforts pour prévenir et éliminer les obstacles.

Comment fournir une rétroaction

Vous pouvez fournir vos commentaires au SCC en communiquant avec l'équipe de l'accessibilité par les moyens suivants :

- **Courriel** : CSC_Accessibility_Feedback-Retroaction_Accessibilite_SCC.GEN-NAT@CSC-SCC.GC.CA
- **Téléphone** : Disponible bientôt
- **Par la poste** :

Planification des Ressources Humaines, Langues officielles et Équité en matière d'emploi
Service correctionnel Canada
Casier postal #9
340 avenue Laurier Ouest
Ottawa On K1A 0P9

Fournir une rétroaction de façon anonyme

Si vous souhaitez fournir de la rétroaction de façon anonyme :

- ne mentionnez pas votre nom et ne fournissez pas d'autres informations permettant de vous identifier (par exemple, votre adresse électronique ou votre numéro de téléphone);
- n'indiquez pas votre adresse de retour sur l'enveloppe si vous envoyez des commentaires par la poste.

Le Secrétariat de l'accessibilité accusera réception de vos commentaires en utilisant la même méthode que celle que vous avez utilisée pour communiquer avec nous. Cela ne s'appliquera pas à la rétroaction fournie de manière anonyme.

Si vous souhaitez une réponse

Si vous demandez une réponse, nous vous répondrons de la même manière que celle que vous avez utilisée pour communiquer avec nous.

Trouver des réponses à des questions plus complexes peut prendre du temps. Si tel est le cas pour votre rétroaction, nous ferons tout de même un suivi pour vous informer de ce que nous faisons.

Ce que nous faisons de votre rétroaction

Nous analysons la rétroaction pour déceler les tendances.

Le seul moment où votre rétroaction sera liée à vous est lorsque vous demandez une réponse personnelle à notre équipe chargée de l'accessibilité.

Nous publions des rapports d'avancement annuels dans les années qui suivent les plans d'accessibilité. Dans ces rapports d'étape, nous rendons compte des de la rétroaction que nous recevons et de la manière et de la manière dont nous les prenons en considération. Nous n'identifions pas les personnes dans nos rapports.

Demander un autre format

Pour obtenir accès à notre processus de rétroaction, à nos plans d'accessibilité ou à nos rapports d'étape dans un autre format, vous pouvez en faire la demande par courriel, à l'adresse [CSC Accessibility Feedback-Retroaction_Accessibilite_SCC.GEN-NAT@CSC-SCC.GC.CA](mailto:CSC_Accessibility_Feedback-Retroaction_Accessibilite_SCC.GEN-NAT@CSC-SCC.GC.CA).

Formats disponibles :

- papier
- gros caractères (police plus grande et plus visible)
- braille (un système de points en relief que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent lire avec leurs doigts)
- audio (l'enregistrement d'une personne lisant le texte à voix haute)
- formats électroniques compatibles avec les technologies d'adaptation

Commentaires concernant la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité

Les employés du SCC (Service correctionnel Canada) seront consultés sur la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité dans le cadre du processus obligatoire de mise à jour annuelle. Conformément à la LCA (2019), les rapports d'étape annuels de ce plan doivent comprendre les commentaires reçus par le SCC sur la mise en œuvre du plan et la façon dont ces commentaires ont été pris en compte. Au moment de la vérification, la documentation sera fournie au commissaire à l'accessibilité.

Les membres du public peuvent soumettre leurs commentaires sur la mise en œuvre du plan en utilisant les moyens énumérés ci-dessus.

Les délinquants confiés aux soins et à la garde du SCC seront consultés sur la mise en œuvre du plan par l'intermédiaire des comités de détenus, conformément aux lois et aux politiques et à l'article 74 de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (LSCMLC).

Commentaires concernant l'accessibilité d'une installation du SCC

Les membres du public qui souhaitent faire part de leurs commentaires concernant l'accessibilité d'une installation du SCC peuvent communiquer directement avec l'administration de l'établissement. Les coordonnées (numéro de téléphone et adresse postale) figurent dans le [répertoire des installations nationales](#).

Toute autre plainte, tout commentaire ou toute préoccupation des délinquants concernant l'accessibilité des installations peut être soumis par le biais du formulaire de demande des délinquants et, si nécessaire, par la procédure selon le processus décrit dans la [DC 081 – Plaintes et griefs des délinquants](#).

Commentaires concernant les obstacles rencontrés par les employés

Le SCC recueille des commentaires anonymes sur l'expérience d'emploi des personnes en situation de handicap dans le cadre du Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux. Les employés sont encouragés à parler à leur gestionnaire s'ils rencontrent des obstacles dans leur situation professionnelle. L'obligation d'accommodement (OPMA) en milieu de travail est un principe juridique selon lequel les employeurs doivent déterminer et examiner les règles, les pratiques, les attentes et les procédures qui ont ou qui pourraient avoir une incidence discriminatoire sur une personne ou un groupe. Elle s'applique aux employés et au public. Les mesures d'adaptation servent à répondre à un besoin individuel. L'objectif de l'accessibilité est de prévenir les obstacles de manière proactive, plutôt que par une approche rétroactive, laquelle est souvent requise quand on fournit une mesure d'adaptation.

Vous pouvez communiquer avec le programme OPMA à l'adresse suivante : GEN-NATDTA-OPDMA@CSC-SCC.GC.CA. La liste téléphonique des conseillers régionaux en OPMS est accessible aux employés sur le réseau interne (Hub), et contient les coordonnées des conseillers régionaux. Le formulaire CSC/SCC 1555 sur les mesures d'adaptation est le formulaire de demande de mesures d'adaptation pour un employé, destiné à être soumis au gestionnaire de l'employé.

Commentaires sur les programmes et services

Toute personne qui interagit avec le SCC peut formuler des commentaires sur les obstacles qu'elle rencontre dans les programmes et les services. La [DC 726 – Programmes correctionnels](#), indique que le sous-commissaire adjoint, Services intégrés (SCASI), de chaque région est le superviseur de la qualité et de la cohérence de la prestation des programmes correctionnels à tous les délinquants dans leur région respective. Il est possible de communiquer avec le SCASI régional à l'administration régionale, par téléphone ou par écrit à l'adresse figurant dans le [Répertoire des installations nationales](#).

Afin de favoriser l'indépendance clinique et les soins axés sur le patient, le Secteur des services de santé est, depuis novembre 2019, responsable des plaintes et des griefs liés aux services de santé. Par conséquent, les plaintes et les préoccupations écrites peuvent être adressées au dirigeant principal des Services de santé de l'établissement.

Toute autre plainte, tout commentaire ou toute préoccupation des délinquants concernant l'accessibilité des programmes et des services peut être soumis par le biais du formulaire de demande des délinquants et, si nécessaire, par la procédure selon le processus décrit dans la [DC 081 – Plaintes et griefs des délinquants](#).

Plan sur l'accessibilité :

Le Plan d'accessibilité du SCC cerne les obstacles à l'accessibilité dans les domaines prioritaires énumérés à l'article 5 de la LCA. Les activités décrites dans le plan pour éliminer ces obstacles sont fondées sur les cinq objectifs ministériels, qui sont décrits dans la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique (2019)*. Chaque objectif présente les mesures que le SCC prendra pour cibler, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. Voici un résumé des buts et des objectifs :

- **Objectif 1** : Améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap grâce aux mesures suivantes :
 1. Planifier stratégiquement l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée;
 2. Supprimer et prévenir les obstacles pendant les processus de recrutement et de dotation;
 3. Assurer le perfectionnement et promouvoir les personnes en situation de handicap employées au SCC; et,
 4. Appuyer une culture d'inclusion.
- **Objectif 2** : Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti grâce aux mesures suivantes :
 1. Réviser les normes sur l'accessibilité en consultation avec des personnes en situation de handicap;
 2. Élaborer une stratégie d'évaluation de l'accessibilité et des évaluations des installations;
 3. Fournir les ressources nécessaires pour combler les lacunes identifiées par les évaluations de l'accessibilité; et,
 4. Examiner l'accessibilité des plans d'évacuation d'urgence.
- **Objectif 3** : Rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous grâce aux mesures suivantes :
 1. Réviser les systèmes technologiques;
 2. Favoriser la sensibilisation aux normes sur l'accessibilité numérique et leur diffusion; et,
 3. Appliquer les normes sur l'accessibilité dans tous les documents.
- **Objectif 4** : Outiller les fonctionnaires pour la conception et la prestation de programmes et de services accessibles grâce aux mesures suivantes :
 1. Fournir des outils aux employés et les gestionnaires;
 2. Cibler et supprimer les obstacles à l'accessibilité pour les délinquants; et,
 3. Prévenir les obstacles à l'accessibilité sur le lieu de travail.

- **Objectif 5** : Bâtir une fonction publique accessible grâce aux mesures suivantes :
 1. Fournir aux employés et aux gestionnaires des ressources et un encadrement en matière d'accessibilité;
 2. Normaliser la responsabilité individuelle en matière d'accessibilité; et,
 3. Améliorer la culture, l'apprentissage et l'innovation en matière d'accessibilité du SCC.

Emploi

Au 31 mars 2022, le SCC comptait 1 168 (6,7 %) employés ayant déclaré avoir un handicap. Cela équivaut à 6,7 % de l'effectif, soit 2,7 points de pourcentage en dessous de la disponibilité au sein de la population active (DPA), qui se chiffre à 9,4 %. Cet écart s'accroît chaque année, car la représentation des personnes en situation de handicap au sein du SCC affiche une baisse continue. Il est difficile d'accroître la représentation au sein du groupe CX, en partie parce que les employés ayant certains handicaps font l'objet de restrictions d'ordre médical qui les empêchent d'accéder à ces postes en raison des exigences opérationnelles. Bien que toutes les régions affichent des niveaux de représentation inférieurs à la DPA, l'écart de représentation le plus important a été enregistré à l'administration centrale (5,7 %).

Au cours de l'exercice 2021-2022, le SCC a subi une perte nette de 61 employés ayant déclaré être une personne en situation de handicap. En moyenne, le nombre de personnes en situation de handicap diminue de 43 personnes par année. Pour combler cet écart de représentation d'ici 2025, le SCC devra embaucher au moins 330 personnes en situation de handicap chaque année au cours des trois prochaines années.

Barrières

À la suite de consultations auprès de personnes en situation de handicap, le SCC a déterminé que les chercheurs d'emploi, les employés et les employeurs font face à plusieurs obstacles dans le domaine de l'emploi :

- Auto-identification
 - Les personnes en situation de handicap hésitent à s'auto-identifier, car elles craignent la stigmatisation ou la discrimination et les répercussions que leur auto-identification pourrait avoir sur les possibilités d'emploi.
- Le processus d'adaptation
 - Le processus d'adaptation peut être long pour ceux qui demandent une mesure d'adaptation en vertu de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Il s'agit d'un processus lourd sur le plan administratif et la mise en place des mesures demandées prend beaucoup de temps.
- Promotion d'outils et de ressources à la disposition des gestionnaires d'embauche

- Les gestionnaires d'embauche ne connaissent pas toujours les outils à leur disposition, qui peuvent aider à réduire les écarts ou à éliminer les obstacles pour les personnes en situation de handicap dans le processus de recrutement et d'embauche.

Objectif 1 : Améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap.

Item 1 : Planifier stratégiquement l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
a) Élaborer des objectifs d'embauche pour les personnes en situation de handicap afin de combler les lacunes dans la représentation.	i) La représentation des personnes en situation de handicap a augmenté.	Continu.	Gestion des ressources humaines (GRH).
a) Élaborer des objectifs d'embauche pour les personnes en situation de handicap afin de combler les lacunes dans la représentation.	ii) Les objectifs d'embauche sont intégrés dans le cycle annuel de planification des ressources humaines (RH).	Annuel.	GRH.
b) Faire connaître l'auto-identification pour assurer le suivi et rendre compte des progrès.	La campagne d'auto-identification volontaire est connue et soutenue.	Annuel.	GRH.
c) Fournir aux gestionnaires d'embauche des ressources et des outils de dotation pour combler les lacunes pour les personnes en situation de handicap, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Augmenter la représentation par un processus de dotation; • Outils de «Power Business Intelligence» en temps réel; 	Les outils et les ressources sont communiqués aux gestionnaires d'embauche et disponibles sur le réseau interne.	Continu.	GRH.

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2022-2025

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
<ul style="list-style-type: none"> Pratiques exemplaires en matière de dotation; et, Évaluation des candidats. 			
d) Veiller à ce que les considérations relatives à l'accessibilité soient incluses dans les plans de RH de l'organisation, des secteurs, des régions et des unités.	Les considérations relatives à l'accessibilité sont intégrées dans tous les processus de planification des activités	Annuel.	GRH avec le soutien des sous-commissaires régionaux (SCR) et des chefs de secteur.

Item 2 : Supprimer et prévenir les obstacles pendant les processus de recrutement et de dotation.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
a) Comblar les lacunes en matière de représentation en utilisant la flexibilité de la dotation ainsi que les programmes et outils disponibles.	L'écart de représentation de personnes en situation de handicap est réduit.	Continu.	GRH avec le soutien des SCR et des chefs de secteur.
b) Les processus de publication des offres d'emploi et de sélection doivent comprendre des procédures d'adaptation.	Les procédures d'adaptation sont indiquées dans les annonces et les processus.	Hiver 2021-2022 et continu.	GRH.
c) Les gestionnaires d'embauche reçoivent une formation sur la manière d'éliminer les obstacles d'embauches potentiels.	Les gestionnaires reçoivent des ressources et une formation sur l'élimination des obstacles à des fins d'adaptation.	Hiver 2021-2022 et continu.	GRH.
d) Réduire les obstacles à l'évaluation pour les candidats en situation de handicap en explorant l'utilisation élargie des méthodes	D'autres plateformes d'essai accessibles sont proposées en option lors des processus de sélection.	Continu.	GRH.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
d'évaluation de rechange utilisées pendant les processus de sélection.			

Item 3 : Assurer le perfectionnement et promouvoir les personnes en situation de handicap employées au SCC

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
a) Offrir des occasions spécialement destinées aux employés en situation de handicap, telles que des micro-missions ¹ , des intérim et des possibilités d'affectation.	Les taux d'intérim, d'affectations et de promotions des personnes en situation de handicap augmentent.	Continu.	Comité de direction.
b) Piloter un programme de parrainage.	Examiner le nombre de personnes en situation de handicap participant au programme.	Hiver/printemps 2022.	GRH.
c) Appliquer l'approche selon laquelle les demandes d'adaptation et de technologie d'assistance sont acceptées par défaut.	Rapports des employés sur le processus d'adaptation.	Hiver/printemps 2022.	Comité de direction.

Item 4 : Appuyer une culture d'inclusion.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
a) Entreprendre l'examen des politiques et des processus internes	Les consultations et les révisions des politiques et processus de RH afin de	Continu.	GRH.

¹ Les micro-missions offrent une opportunité de développement de l'apprentissage. Elles donnent aux participants l'occasion d'utiliser leurs compétences et leurs capacités, de développer des réseaux en dehors de leurs activités professionnelles quotidiennes et d'acquérir des compétences clés en matière de leadership, telles que l'analyse critique, la communication et le travail en équipe.

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2022-2025

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
liés aux RH en consultation avec des employés en situation de handicap et les experts en la matière, afin de vérifier qu'ils sont inclusifs et accessibles à tous.	garantir que l'accessibilité et l'inclusion sont prises en compte.		
b) Envoyer des communications à l'ensemble du personnel sur la sensibilisation à l'accessibilité et les ressources en matière d'adaptation.	Une campagne de promotion lors de la Journée internationale des personnes en situation de handicap et de la Semaine nationale de l'accessibilité, ainsi que des occasions de favoriser l'accessibilité.	Annuel et continu.	Comité de direction.
c) Continuer à adapter et à élaborer des ressources pour le personnel sur l'accessibilité et les processus d'obligation de prendre des mesures d'adaptation.	Piloter le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (passeport).	Juillet 2021-hiver 2021-2022.	GRH.
c) Continuer à adapter et à élaborer des ressources pour le personnel sur l'accessibilité et les processus d'obligation de prendre des mesures d'adaptation.	Phase 1: Mise en œuvre d'un projet pilote de passeport à l'administration centrale (AC).	Juillet 2021-hiver 2021-2022.	GRH.
c) Continuer à adapter et à élaborer des ressources pour le personnel sur l'accessibilité et les processus d'obligation de prendre des mesures d'adaptation.	Phase 2: Mise en œuvre régionale du projet pilote de passeport (y compris la formation).	Juillet 2021-hiver 2021-2022.	GRH.
c) Continuer à adapter et à élaborer des ressources pour le personnel sur l'accessibilité et les processus	ii) Faire connaître le projet pilote de services de bibliothèque de prêt du Programme d'accessibilité,	Semestriel.	GRH, Services de gestion de l'information (SGI), et le secteur

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
d'obligation de prendre des mesures d'adaptation.	d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada.		Communication et Engagement (C&E).

Environnement bâti

Le SCC s'engage à offrir un accès sans obstacle dans tous ses établissements. Les besoins en matière d'accessibilité de l'environnement bâti vont au-delà des espaces de bureaux et englobent tous les établissements fédéraux. Le SCC doit tenir compte des délinquants sous responsabilité fédérale et des personnes qui ne font pas partie du personnel du SCC qui entrent dans les établissements (p. ex. les membres de la famille, les bénévoles, les victimes, etc.).

Barrières

Le SCC est unique en ce sens qu'il gère divers environnements sécurisés qui doivent appliquer des normes d'accessibilité approuvées lors de la mise à jour des plans des établissements. Les établissements et les bâtiments n'ont pas tous le même âge et leurs besoins structurels varient, ce qui complique la mise en œuvre des changements d'infrastructure (c.-à-d. aménagement des rampes d'accès pour fauteuils roulants, étagères standard, etc.). Les obstacles qui existent dans certains des bâtiments vieillissants peuvent nuire à l'accessibilité des délinquants, du personnel et des visiteurs.

Objectif 2 : Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti.

Item 1 : Réviser les normes sur l'accessibilité en consultation avec des personnes en situation de handicap.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
a) Identifier les normes d'accessibilité actuelles et effectuer un examen avec des personnes en situation de handicap pour divers types d'installations (institutions, centres correctionnels communautaires, bureaux de district et de libération conditionnelle, et installations de formation).	Consultation est menée et résumée pour la distribution au Comité de direction.	Automne 2022.	Services corporatifs (SC).

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2022-2025

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
*Notez que les sites administratifs loués relèvent des normes et des délais d'aménagement de Services publics et Approvisionnement Canada.			
b) Mettre à jour les critères techniques, les lignes directrices sur les installations et les autres documents de conception du SCC, en consultation avec des personnes en situation de handicap, afin de refléter les normes sur l'accessibilité approuvées dans le contexte de la sécurité, des opérations et du type d'installation	Examiner et mettre à jour divers documents de normes du SCC pour y inclure les éléments approuvés des normes sur l'accessibilité.	Printemps 2022–automne 2023.	SC.

Item 2 : Élaborer une stratégie d'évaluation de l'accessibilité des évaluations des installations.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
a) Élaborer une stratégie d'évaluation de l'accessibilité ou d'autres documents d'évaluation pour divers types d'installations du SCC.	La méthodologie et l'échéancier sont déterminés pour effectuer les évaluations de l'accessibilité de divers types d'installations du SCC.	Printemps 2022-automne 2022 et continu.	SC.
b) En consultation avec des personnes en situation de handicap, effectuer une évaluation de l'accessibilité des installations du SCC afin de déterminer comment les rendre plus accessibles et inclusives.	Phase 1: Évaluation de l'accessibilité de divers types d'installations du SCC sont effectuées par le SCC ou par des sous-traitants.	Automne 2022-Printemps 2025.	SC.

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2022-2025

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
b) En consultation avec des personnes en situation de handicap, effectuer une évaluation de l'accessibilité des installations du SCC afin de déterminer comment les rendre plus accessibles et inclusives.	Phase 2: L'évaluation des résultats de l'évaluation ont été terminées, et un plan de travail est établi.	Automne 2022-Printemps 2025.	SC.
c) Le cas échéant, évaluez toute nouvelle construction ou rénovation d'installations existantes pour vous assurer qu'elles tiennent compte des besoins d'accessibilité.	Processus de consultation est développé et intégré dans le processus de conception. Les personnes en situation de handicap seront incluses en tant que parties prenantes pour chaque projet de construction ou de rénovation majeure.	En fonction de l'échéancier de chaque projet.	SC.

Item 3 : Fournir les ressources nécessaires pour combler les lacunes identifiées par les évaluations de l'accessibilité des installations.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
En se basant sur le plan de travail identifié (ci-dessus), élaborer une liste de projets prioritaires à soumettre pour financement dans le cadre du programme de travaux d'immobilisations.	Les projets sont réalisés selon un ordre de priorité afin de respecter les normes d'accessibilité du CSC.	En cours à partir du printemps 2023 - le calendrier dépend de la disponibilité des	SC.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
		fonds.	

Item 4 : Examiner l'accessibilité des plans d'évacuation d'urgence.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
S'assurer que les plans d'évacuation d'urgence tiennent compte des besoins des personnes en situation de handicap.	Un rappel national envoyé à tous les établissements que les plans d'évacuation d'urgence doivent tenir compte des besoins des personnes en situation de handicap, y compris l'auto-identification des personnes nécessitant une assistance.	Annuel.	Secteur des Opérations et programmes correctionnels (OPC) en collaboration avec SC.

Technologies de l'information et de la communication

Le SCC s'est engagé à assurer l'accessibilité des technologies de l'information et des communications. Les technologies de l'information et des communications fournissent à tous les utilisateurs, y compris aux personnes en situation de handicap, des outils de pointe qui améliorent la capacité et l'efficacité.

Barrières

L'approvisionnement, le développement, la conception et l'utilisation du matériel et des logiciels des technologies de l'information et des communications à l'échelle du gouvernement du Canada ne répondent pas à des exigences uniformes en matière d'accessibilité. Au SCC :

- la technologie adaptée n'est pas toujours accessible;
- le processus pour demander une technologie adaptée est souvent long;
- les rédacteurs de contenu pour le site intranet ne sont pas toujours au courant des Règles pour l'accessibilité des contenus Web ou n'ont pas reçu de formation à ce sujet.

Objectif 3 : Rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous

Item 1 : Réviser les systèmes technologiques.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
<p>Entreprendre un examen approfondi de l'équipement, des sites Web et des applications pour vérifier qu'ils sont accessibles, et élaborer un plan pour combler les lacunes, incluant les exigences standard dans le processus et la documentation d'achat.</p>	<p>i) L'équipement est accessible, et un processus simple est en place pour les demandes d'équipement spécialisé (p. ex. lecteur d'écran, clavier ou souris ergonomique, moniteur, etc.</p>	<p>En cours et continu.</p>	<p>SGI.</p>
<p>Entreprendre un examen approfondi de l'équipement, des sites Web et des applications pour vérifier qu'ils sont accessibles, et élaborer un plan pour combler les lacunes, incluant les exigences standard dans le processus et la documentation d'achat.</p>	<p>ii) L'intranet du SCC est conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG), et les éditeurs de contenu sont équipés pour répondre aux normes sur l'accessibilité.</p>	<p>Continu.</p>	<p>Comité de direction avec le soutien de SGI</p>
<p>Entreprendre un examen approfondi de l'équipement, des sites Web et des applications pour vérifier qu'ils sont accessibles, et élaborer un plan pour combler les lacunes, incluant les exigences standard dans le processus et la documentation d'achat.</p>	<p>iii) Autant que possible, en partenariat avec le Projet de modernisation des applications, les applications seront évaluées, des recommandations seront formulées, et toutes les applications nouvelles ou restructurées seront conformes aux règles WCAG en matière d'accessibilité.</p>	<p>Automne 2021- Automne 2028.</p>	<p>Comité de direction avec SGI</p>

Objectif 5 : Bâtir une fonction publique accessible

Item 1 : Fournir aux employés et aux gestionnaires des ressources et un encadrement en matière d'accessibilité.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
a) Fournir des ressources et veiller à ce que les préoccupations puissent être exprimées en toute confidentialité.	i) Les ressources en matière d'accessibilité et d'adaptation sont centralisées et diffusées à tous les employés.	En cours et continu.	GRH.
a) Fournir des ressources et veiller à ce que les préoccupations puissent être exprimées en toute confidentialité.	ii) Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux reflètent une augmentation de la confiance en matière d'accessibilité en milieu de travail.	En cours et continu.	Comité de direction.
b) Continuer à appuyer les réseaux locaux et le sentiment d'appartenance des personnes en situation de handicap.	i) Le SCC a nommé un champion et un président pour les personnes en situation de handicap.	En cours et continu.	GRH avec le soutien du Comité de direction.
b) Continuer à appuyer les réseaux locaux et le sentiment d'appartenance des personnes en situation de handicap.	ii) Un réseau d'employés est disponible et connu.	En cours et continu.	GRH avec le soutien du Comité de direction.
b) Continuer à appuyer les réseaux locaux et le sentiment d'appartenance des personnes en situation de handicap.	iii) Tous les employés sont encouragés à participer aux réseaux locaux.	En cours et continu.	GRH avec le soutien du Comité de direction.
c) Faire connaître les initiatives du gouvernement du Canada, les dates commémoratives annuelles et appuyer tous les employés afin	Le SCC a désigné un président et champion des personnes en situation de handicap qui participeraient aux comités interministériels, informera le	Hiver 2021-2022 et continu.	GRH avec le soutien du Comité de direction..

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2022-2025

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
qu'ils éliminent et préviennent de manière proactive les obstacles à l'accessibilité.	personnel des initiatives et encouragera tout le monde à appuyer activement le Plan sur l'accessibilité du SCC.		

Communication autre que les technologies de l'information et des communications

Il est essentiel que tous les employés, qu'ils soient ou non en situation de handicap, aient accès aux outils d'information et de communication afin que les communications au sein de l'organisation et aux parties de l'extérieur soient accessibles à tous de façon uniforme.

Obstacles

Dans le cadre de nos consultations auprès des personnes en situation de handicap, il en est ressorti que les employés ne connaissent peut-être pas les normes d'accessibilité applicables aux documents ni où les consulter. Par conséquent, les employés ne sont pas toujours en mesure de créer ou d'utiliser des outils de communication accessibles.

Item 2 : Favoriser la sensibilisation aux normes sur l'accessibilité numérique et leur diffusion.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
Étudier les possibilités de collaboration avec d'autres secteurs en matière de stratégies de formation à l'accessibilité numérique et de diffusion de cette dernière.	La collaboration quant aux stratégies de formation numérique et à l'accessibilité numérique est encouragée.	AF 2021-2022 Annuel.	Comité de direction.

Item 3 : Appliquer les normes sur l'accessibilité dans tous les documents.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
Examiner tous les documents du SCC (y compris les rapports et les	Phase 1 : Tous les modèles, les nouveaux rapports, les documents et	Printemps 2022 et en cours.	Comité de direction.

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2022-2025

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
formulaire) pour s'assurer qu'ils répondent aux normes sur l'accessibilité.	les formulaires seront examinés et modifiés pour en assurer l'accessibilité.		
Examiner tous les documents du SCC (y compris les rapports et les formulaires) pour s'assurer qu'ils répondent aux normes sur l'accessibilité.	Phase 2 : Les documents sont conformes aux directives d'impression acceptées (p. ex. le guide de rédaction du SCC et de la fonction publique), et une disposition permettant de demander un autre format est disponible.	Printemps 2024.	Comité de direction.

Objectif 5 : Bâtir une fonction publique accessible

Item 2 : Normaliser la responsabilité individuelle en matière d'accessibilité.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
a) Encourager les méthodes de communication novatrices pour accroître l'accès aux informations sur l'accessibilité.	Élaborer et diffuser des guides sur l'accessibilité interactifs et autodidactes.	Continu.	Comité de direction avec le soutien de C&E.

Item 3 : Améliorer la culture, l'apprentissage et l'innovation en matière d'accessibilité du SCC.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
Transmettre les pratiques exemplaires au Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) et aux autres organismes pour favoriser la	Les idées sont communiquées au BAFP et à d'autres ministères et organismes.	Continu.	Comité de direction.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
collaboration au sein du gouvernement du Canada et assurer l'uniformité dans l'ensemble des ministères et organismes, dans la mesure du possible.			

Acquisition de biens, de services et d'installations; Conception et prestation de programmes et de services et Transport

Le SCC a examiné attentivement l'ensemble de ses politiques, pratiques, programmes et services, et a déterminé qu'il n'y avait pas d'obstacles dans le domaine de l'acquisition de biens, de services et d'installations à l'heure actuelle. On a constaté que ce pilier avait des répercussions minimales sur les employés du SCC. Pour nous faire part de vos commentaires sur l'état de ce pilier, veuillez communiquer avec le Secrétariat de l'accessibilité.

Conception et prestation de programmes et de services et Transport

Le SCC offre divers programmes et services aux employés et aux délinquants. Il s'efforcera continuellement d'examiner et d'adapter le mode de prestation de ses programmes et services pour qu'ils tiennent compte de l'accessibilité.

Barrières

Le SCC a relevé les obstacles suivants dans la conception et la prestation de programmes et de services :

- Les outils pour élaborer et adapter les programmes et services ne sont pas souvent communiqués; le personnel n'est donc pas toujours outillé pour tenir compte de l'accessibilité lorsqu'il offre des programmes et des services;
- Il n'existe pas de mécanisme normalisé de rétroaction pour les délinquants dans le cadre des programmes qui leur sont destinés. On a recours à de multiples sources pour obtenir la rétroaction des délinquants, ce qui crée des obstacles à l'adaptation des programmes.

Objectif 4 : Outiller les fonctionnaires pour la conception et la prestation de programmes et de services accessibles

Item 1 : Fournir des outils aux employés et gestionnaires.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
a) En collaboration avec le Réseau des personnes en situation de handicap du SCC, et à l'aide des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux sur la satisfaction des personnes en situation de handicap, mettre en place un examen d'amélioration continue de la qualité des outils des RH.	i) La révision des outils de RH est entreprise en fonction des commentaires formulés par les personnes en situation de handicap.	Annuel.	GRH.
a) En collaboration avec le Réseau des personnes en situation de handicap du SCC, et à l'aide des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux sur la satisfaction des personnes en situation de handicap, mettre en place un examen d'amélioration continue de la qualité des outils des RH.	ii) Les obstacles ciblés sont adaptés ou supprimés.	Continu.	GRH.
a) En collaboration avec le Réseau des personnes en situation de handicap du SCC, et à l'aide des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux sur la satisfaction des personnes en situation de handicap, mettre en	iii) Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux concernant la satisfaction des personnes en situation de handicap s'amélioreront.	Annuel.	GRH.

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2022-2025

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
place un examen d'amélioration continue de la qualité des outils des RH.			
b) Encourager les employés et les gestionnaires à consulter des sources internes et externes pour obtenir des conseils sur l'élaboration de programmes et de services accessibles, afin qu'ils puissent tenir compte des facteurs d'accessibilité pour les services internes (tels que les vérifications, les enquêtes, les documents, les rapports financiers, les entrevues, les réunions et les sondages en ligne).	i) Les employés élaborent des programmes et des services accessibles.	Continu.	Comité de direction, avec le fonctionnaire désigné pour la gestion des services du ministère.
b) Encourager les employés et les gestionnaires à consulter des sources internes et externes pour obtenir des conseils sur l'élaboration de programmes et de services accessibles, afin qu'ils puissent tenir compte des facteurs d'accessibilité pour les services internes (tels que les vérifications, les enquêtes, les documents, les rapports financiers, les entrevues, les réunions et les sondages en ligne).	ii) Les obstacles sont examinés et supprimés dans les services internes du SCC.	Continu.	Comité de direction, avec le fonctionnaire désigné pour la gestion des services du ministère.

Item 2 : Cibler et supprimer les obstacles à l'accessibilité pour les délinquants.

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2022-2025

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
a) Élaborer un mécanisme pour recueillir les commentaires des délinquants sur leurs besoins en matière d'accessibilité dans toutes les interventions, tous les programmes et tous les services.	Des commentaires sur l'accessibilité sont reçus des participants aux programmes et services pour les délinquants.	Mars 2023.	OPC
b) Supprimer les obstacles ciblés et veiller à ce que tout nouveau programme ou toute nouvelle initiative pour les délinquants réponde aux exigences en matière d'accessibilité.	Les obstacles sont supprimés, et les programmes ou initiatives sont accessibles.	Printemps 2022 et continu.	OPC avec le soutien des SCR.

Item 3 : Prévenir les obstacles à l'accessibilité sur le lieu de travail.

Mesures pour éliminer les obstacles	Indicateur de rendement	Échéancier	Bureau de première responsabilité
Inclure des déclarations sur l'accessibilité, qui comprennent les coordonnées, dans toute correspondance avec les intervenants internes et externes du SCC afin de garantir l'accessibilité pour tous.	La correspondance des Services corporatifs comprend des déclarations sur l'accessibilité et des options de communication.	Hiver 2021-2022 et continu.	Comité de direction.

Transportation

Le SCC a examiné attentivement l'ensemble de ses politiques, pratiques, programmes et services, et a déterminé qu'il n'y avait pas d'obstacles dans le domaine du transport à l'heure actuelle. On a constaté que le pilier du transport avait des répercussions minimales sur les employés du SCC et les délinquants, car la majorité des employés n'utilisent pas le transport du SCC dans le cadre de leurs tâches quotidiennes et les délinquants, pour leur part, n'ont soulevé aucune préoccupation liée à ce domaine. Pour nous faire part de vos commentaires sur l'état de ce pilier, veuillez communiquer avec le Secrétariat de l'accessibilité.

Annexe A : Pratiques exemplaires et ressources

Conseils sur la façon de contribuer à un lieu de travail accessible et d'accueillir une main-d'œuvre inclusive :

- Apportez votre soutien et mettez en œuvre ce qui est nécessaire afin de permettre l'accessibilité pour tous.
- Remettez en question les normes et les pratiques qui contribuent aux préjugés et à la discrimination, notamment en ce qui concerne le recrutement, la promotion et le parrainage des personnes. Soyez un exemple pour les autres en étant conscients de vos propres préjugés et privilèges.
- Soyez un allié des personnes en quête d'équité, comme les personnes en situation de handicap.
- Donnez du pouvoir aux autres en veillant à ce que l'accessibilité soit la norme. Que ce soit en diffusant un document qui a fait l'objet d'un contrôle d'accessibilité ou en dialoguant avec des personnes souffrant de problèmes de santé mentale ou encore en élaborant des stratégies pour atténuer leurs angoisses.
- Créez un environnement dans lequel les individus se sentent à l'aise de communiquer leurs expériences et leur expertise sur la suppression des obstacles à l'accessibilité.
- Renseignez-vous sur les raisons pour lesquelles l'équité en matière d'emploi est inestimable pour atteindre l'inclusion, l'innovation et la diversité.

Ressources supplémentaires :

Loi du gouvernement du Canada sur les exigences en matière d'accessibilité

- [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (2019)

Pour plus d'information sur l'accessibilité dans la fonction publique

- [Accessibilité au sein de la fonction publique](#)

Mine de ressources sur l'accessibilité, hébergée par le BAFP

- [Carrefour de l'accessibilité GCpédia](#)

Rapport d'étape du BAFP

- [Rapport d'étape sur la mise en œuvre de « Rien sans nous » : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada \(2019-2020\)](#)

Rapport sur la stratégie sur l'accessibilité de 2019 du BAFP

- [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#)

Étude exhaustive des pratiques d'adaptation en milieu de travail réalisée en 2019 par le BAFP au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

- [Étude comparative sur les mesures d'adaptation en milieu de travail](#)

Annexe B : Consultations

De larges consultations ont été menées avec soin pour développer ce Plan d'accessibilité et s'assurer qu'il était complet et qu'il répondait aux besoins des employés, des délinquants et des partenaires.

Les groupes suivants ont été consultés :

- En août 2021, une ébauche du plan d'accessibilité a été préparée et partagée aux directions de la GRH du SCC;
- Le comité de direction le 8 décembre 2021;
- Deux groupes de discussion d'employés ont été organisés, en anglais et en français, le 28 janvier 2022;
- Les agents négociateurs (syndicats) ont été consultés le 28 mars 2022; et,
- Les délinquants ont été consultés par le biais des Comités de détenus le 25 avril 2022.