

**LA SOCIÉTÉ DES PONTS FÉDÉRAUX LIMITÉE**  
**PLAN D'ACCESSIBILITÉ 2023-2026**  
**RAPPORT D'ÉTAPE AU 31 DÉCEMBRE 2023**



FEDERAL BRIDGE CORPORATION  
SOCIÉTÉ DES PONTS FÉDÉRAUX



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>GÉNÉRALITÉS</b>	<b>4</b>
Coordonnées et mécanisme de rétroaction	4
<b>SECTEURS DÉFINIS À L'ARTICLE 5 DE LA <i>LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ</i></b>	<b>5</b>
Emploi	5
Cadre bâti	6
Technologies de l'information et des communications (TIC)	7
Autres communications que les TIC	7
Acquisition de biens, de services et d'installations	8
Conception et mise en œuvre de programmes et de services	9
<b>CONSULTATIONS</b>	<b>9</b>
Résultats	9

## GÉNÉRALITÉS

### Coordonnées et mécanisme de rétroaction

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

Adresse postale :

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

Téléphone : 519 336-2720

Numéro sans frais : 1 866 422-6346

Télécopieur : 519 336-7622

Adresse courriel : [info@pontsfederaux.ca](mailto:info@pontsfederaux.ca)

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

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

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

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



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

## Emploi

INITIATIVES	CALENDRIER (2023-2024)	RAPPORT D'ÉTAPE AU 31 DÉCEMBRE 2023								
<p>La SPFL :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>effectuera une analyse complète du profil sociodémographique du personnel à la suite de la mise en place d'un questionnaire d'auto-identification;</li> <li>dispensera une formation à l'ensemble du personnel sur l'accessibilité, la sensibilisation aux handicaps, la diversité, l'inclusion, les préjugés inconscients et les principes de communication et de documents électroniques;</li> <li>finalisera le plan d'équité, y compris l'analyse des systèmes d'information sur l'emploi, dans une optique d'accessibilité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse du profil sociodémographique du personnel en fonction du mécanisme d'auto-identification.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse complète du questionnaire d'auto-identification du personnel effectué, avec présentation de sommaires semestriels au Conseil d'administration. Données actuelles de l'auto-identification du personnel:</li> </ul> <table border="1" data-bbox="1036 846 1498 1058"> <tr> <td>Autochtones</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>Membres de minorités visibles</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Personnes avec un handicap</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Personnes non binaires ou n'ayant pas répondu</td> <td>4%</td> </tr> </table>	Autochtones	9%	Membres de minorités visibles	11%	Personnes avec un handicap	4%	Personnes non binaires ou n'ayant pas répondu	4%
	Autochtones	9%								
	Membres de minorités visibles	11%								
	Personnes avec un handicap	4%								
Personnes non binaires ou n'ayant pas répondu	4%									
<ul style="list-style-type: none"> <li>Finalisation d'un plan d'équité salariale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un plan d'équité salariale sera publié avant la fin janvier 2024.</li> </ul>									
<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaboration d'un programme de formation pour les chefs d'équipe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lancement d'un programme de formation de base sur l'accessibilité, la diversité et l'inclusion.</li> <li>Formation sur la technologie et la communication pour les chefs d'équipe.</li> <li>Planification de formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion afin de perfectionner les connaissances des chefs d'équipe.</li> </ul>									
<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaboration d'une nouvelle Politique de formation et de perfectionnement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une nouvelle politique de formation et de perfectionnement est en cours d'élaboration et devrait être approuvée début 2024.</li> </ul>									

## Cadre bâti

Dans un souci d'accessibilité, la SPFL s'engage à intégrer des plans de conception sans obstacle dans les nouveaux projets de construction.

INITIATIVE	CALENDRIER (2023-2024)	RAPPORT D'ÉTAPE AU 31 DÉCEMBRE 2023
<p>La SPFL :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obtiendra la certification d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen pour les bâtiments existants; obtiendra la certification de niveau Or pour toute nouvelle construction ou rénovation, soit la certification la plus élevée possible;</li> <li>• élaborera, publiera et diffusera des plans d'évacuation d'urgence pour les employés ayant un handicap;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfaction aux 35 des 83 recommandations du rapport d'évaluation de la Fondation Rick Hansen pour ses installations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfaction aux recommandations du rapport d'évaluation de la Fondation Rick Hansen de 2021 sur l'accessibilité.</li> <li>• Réévaluation du nombre total de recommandations pouvant faire l'objet d'une mesure d'adaptation, soit de 83 à 87.</li> <li>• Proposition d'un financement pour satisfaire 32 recommandations au cours de l'an 1 (2024-2025), 41 recommandations au cours de l'an 2 (2025-2026) et 14 recommandations au cours de l'an 3 (2026-2027).</li> </ul>



## Technologies de l'information et des communications (TIC)

La SPFL s'engage à améliorer l'accessibilité numérique. À cette fin, certains employés ont suivi une formation pour recenser et résoudre les problèmes d'accessibilité de notre plateforme numérique, y compris notre site Web.


Nous nous sommes engagés à transformer notre site Web afin qu'il réponde à la Norme WCAG 2.2 AA. Ce projet doit débuter au cours de l'exercice 2024-2025.

INITIATIVE	CALENDRIER (2023-2024)	RAPPORT D'ÉTAPE AU 31 DÉCEMBRE 2023
La SPFL : <ul style="list-style-type: none"> <li>modernisera son site Web et son intranet afin de satisfaire à la Norme sur l'accessibilité des sites Web du Secrétariat du Conseil du Trésor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stabilisation des outils internet existants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objectif réalisé. Les efforts se poursuivent pour améliorer l'accessibilité numérique, notamment au moyen de la modernisation du site Web, afin qu'il réponde à des normes de pointe.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation complète des solutions logicielles en place</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation prévue pour 2023-2024 afin de nous assurer que nos plateformes soient accessibles à tous.</li> </ul>

## Autres communications que les TIC

Notre dernière formation sur l'accessibilité a également porté sur les techniques de communication pour sensibiliser le public. Nous nous sommes concentrés sur des aspects comme le formatage, le contraste des couleurs et les structures des phrases simples afin de nous assurer de l'efficacité de nos messages auprès du public diversifié de la SPFL.

INITIATIVE	CALENDRIER (2023-2024)	RAPPORT D'ÉTAPE AU 31 DÉCEMBRE 2023
La SPFL : <ul style="list-style-type: none"> <li>réalisera une analyse comparative de la signalisation dans une optique d'accessibilité et élaborera un plan d'action pour combler les lacunes qui ne relevaient pas du rapport d'évaluation de la Fondation Rick Hansen;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fin de l'analyse de la signalisation et du recensement des lacunes en matière d'accessibilité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaboration avec des experts à l'amélioration de la signalisation et des modes de communication pour les rendre inclusives et accessibles.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en œuvre des plans de communication révisés pour les plans d'urgence et de poursuite des activités, comme le recommande le rapport d'évaluation de la Fondation Rick Hansen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Révision des lignes directrices en matière de communication afin de mieux servir des publics diversifiés.</li> </ul>



INITIATIVE	CALENDRIER (2023-2024)	RAPPORT D'ÉTAPE AU 31 DÉCEMBRE 2023
<ul style="list-style-type: none"> <li>révisera et adaptera les documents relatifs aux plans d'urgence et à la poursuite des activités pour les employés ayant un handicap;</li> <li>révisera la Politique et la documentation sur les mesures d'adaptation relatives aux demandes d'AIPRP.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Révision du plan de poursuite des activités, y compris un examen de la communication de crise.</li> </ul>

### Acquisition de biens, de services et d'installations

INITIATIVE	CALENDRIER (2023-2024)	RAPPORT D'ÉTAPE AU 31 DÉCEMBRE 2023
<p>La SPFL :</p> <p>ajoutera des critères d'accessibilité dans ses politiques, ses mécanismes et ses modèles de formulaires d'approvisionnement (le cas échéant) et s'assurera que les formulaires d'approvisionnement soient accessibles dans les formats électroniques appropriés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Révisions, dans un souci d'accessibilité, des politiques, des mécanismes et des modèles d'approvisionnement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objectif réalisé. Révision des politiques d'approvisionnement afin d'y ajouter des critères d'accessibilité afin de garantir l'équité et l'inclusion dans le cadre de nos activités.</li> </ul>



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

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

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

## Transport

Comme l'indique notre plan d'accessibilité initial, l'industrie des transports ne s'applique pas directement aux activités de la SPFL.

## CONSULTATIONS

Au début 2023, la SPFL a mené un sondage exhaustif comprenant un mécanisme d'auto-identification permettant aux employés de s'identifier comme étant des personnes ayant un handicap. Ce projet nous a fourni de précieux renseignements pour mieux comprendre et appuyer les employés.

Nous avons tenu trois (3) consultations auprès d'employés ayant un éventail de besoins en matière d'accessibilité. Ces discussions visaient à améliorer notre plan d'accessibilité et à trouver des stratégies proactives pour créer un milieu inclusif et accessible au sein de la SPFL.

## Résultats

### Personnes malvoyantes

Nous avons recensé des besoins d'améliorations essentiels pour les personnes aveugles, malvoyantes ou sourdes et aveugles, comme la nécessité de mettre en place une signalisation en braille, des feux clignotants pour les alarmes incendie dans l'ensemble des installations de la SPFL de même que le remplacement des radiofréquences par des solutions accessibles, le cas échéant.

## **Personnes malentendantes**

Nous avons traité des défis que vivent les personnes sourdes et malentendantes, en envisageant l'installation de miroirs pour faciliter la mobilité et des indicateurs visuels pour faciliter la communication.

## **Formation**

Les discussions ont porté sur le soutien aux troubles de l'apprentissage, en mettant l'accent sur la promotion d'une culture inclusive qui s'adapte aux différents styles d'apprentissages.

## **Technologies d'aide**

Nous avons étudié les possibilités d'amélioration des lieux de travail au moyen de technologies d'aide, notamment des meubles ergonomiques, une régulation de l'éclairage, des outils d'aide aux entretiens et des ascenseurs accessibles.

## **Mesures d'adaptation**

Nos consultations ont porté sur les mesures d'adaptation pour le télétravail et sur la nécessité de revoir nos politiques afin de s'assurer qu'elles respectent les normes d'accessibilité, en particulier pour le matériel de formation.

En résumé, la SPFL collabore de manière proactive avec les employés et avec des experts en accessibilité à rendre les lieux de travail inclusifs et accessibles. Ces efforts continus sont essentiels à l'élaboration de stratégies visant à offrir un milieu accueillant pour tous.

