ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS

Loi canadienne sur l’accessibilité

Plan sur l’accessibilité – Rapport d’étape

31 décembre 2023

ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ – RAPPORT D'ÉTAPE

Contexte

En juillet 2016, le gouvernement du Canada a entrepris des consultations auprès de plus de 6 000 Canadiens pour établir ce qu'est un Canada accessible. À la suite de ces consultations, a eu lieu en juin 2018 le dépôt du projet de loi C-81, intitulé *Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles*. En juillet 2019, est entrée en vigueur la *Loi canadienne sur l'accessibilité* dont l'objectif est de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1er janvier 2040. Pour atteindre cet objectif, nous devons proactivement veiller à l'identification, l'élimination et la prévention des obstacles dans les sept domaines prioritaires suivants :

- L'emploi;
- L'environnement bâti (bâtiments et espaces publics);
- Les technologies de l'information et des communications;
- Les communications autres que les technologies de l'information et des communications;
- L'acquisition de biens, de services et d'installations;
- La conception et la prestation de programmes et de services;
- Le transport (les lignes aériennes ainsi que les transporteurs par rail, par route et par mer qui offrent un service interprovincial ou international).

Le 27 septembre 2023, l'Administration de pilotage des Grands Lacs (APGL) a publié son premier plan sur l'accessibilité conforme aux exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité. L'objectif de ce plan est d'identifier, d'éliminer et de prévenir les obstacles dans les domaines prioritaires, lesquels sont identifiés comme étant les politiques, les programmes, les pratiques et les services de l'organisation.

Conformément au calendrier établi initialement, ce premier rapport d'étape a été préparé pour donner de l'information sur les dispositions prises par l'APGL pour mettre en œuvre les mesures qu'elle avait identifiées dans le cadre de son plan, et aussi pour donner de l'information sur les commentaires reçus.

Généralités

Le mandat principal de l'Administration de pilotage des Grands Lacs est d'établir, d'exploiter, d'entretenir et d'administrer un service de pilotage maritime sécuritaire et efficace dans les eaux canadiennes désignées du fleuve Saint-Laurent et de la région des Grands Lacs. Elle est assujettie à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui est entrée en vigueur en juillet 2019.

Mécanisme de rétroaction

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige que les organisations instaurent un processus de réception et de traitement des commentaires concernant la mise en œuvre de leur plan sur l'accessibilité. L'Administration de pilotage des Grands Lacs examinera et évaluera sur une base régulière les commentaires reçus et, dans la mesure du possible, veillera à ce qu'il en soit tenu compte dans ses plans futurs.

Si vous avez des questions, des commentaires ou des suggestions, vous pouvez communiquer avec nous par la poste à l'adresse suivante :

Administration de pilotage des Grands Lacs
202, rue Pitt
C.P. 95
Cornwall (Ontario) K6H 5R9

Téléphone : 613-933-2991

Courriel : accessibility-accessibilite@glpa-apgl.com

Le présent rapport d'étape est disponible sur demande en médias substituts. Veuillez communiquer avec l'Administration de pilotage des Grands Lacs pour obtenir de l'information et du soutien.

Énoncé sur l'accessibilité

L'Administration de pilotage des Grands Lacs s'efforce d'être exempte d'obstacle, accessible et inclusive pour tous. Elle s'engage à offrir des services accessibles et inclusifs à tous les employés, clients et autres intervenants. Elle examinera et élaborera ses programmes, ses politiques, ses biens et ses services avec comme objectif de s'améliorer continuellement.

Sommaire du présent rapport d'étape

Ce document est le premier rapport d'étape de l'APGL depuis la publication de son plan sur l'accessibilité le 27 septembre 2023. Lors de l'élaboration de ce plan, les mesures à prendre ont été déterminées en fonction des domaines prioritaires énoncés dans la Loi canadienne sur l'accessibilité. L'élaboration et la communication d'une politique écrite officielle sur les mesures d'adaptation ont été la première étape indiquée dans le plan d'action découlant du plan sur l'accessibilité. Ainsi, l'APGL a élaboré et communiqué sa politique et ses procédures en matière d'adaptation au travail conformément aux lignes directrices de la Commission canadienne des droits de la personne sur l'élaboration d'une politique sur les mesures d'adaptation au travail.

On prévoit réaliser au cours de 2024 les autres mesures qui avaient été identifiées lors de l'élaboration du plan sur l'accessibilité de l'APGL. Un résumé des points du plan d'action prévu figure à l'annexe 1 à la fin du présent document.

Depuis la date de mise en œuvre de son plan sur l'accessibilité, l'APGL n'a reçu aucun commentaire par le biais de son mécanisme de rétroaction.

PLAN SUR L’ACCESSIBILITÉ – RAPPORT D’ÉTAPE

Domaines prioritaires prévus dans la Loi

1. Emploi

L’Administration de pilotage des Grands Lacs est déterminée à mettre en œuvre les initiatives pangouvernementales et à accroître la représentation des personnes handicapées dans tous les groupes professionnels et à tous les niveaux. À cet effet, il devient prioritaire pour celle-ci de veiller à l’élimination et à la prévention des obstacles dans le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées. Le département des ressources humaines respecte les processus structurés du gouvernement du Canada. À l'interne, les mesures d'adaptation en matière d'accessibilité pour les employés sont gérées au cas par cas.

Mesures correctives réalisées

1. Élaboration d’une politique sur les mesures d’adaptation au travail.

   Au cours de l'élaboration de son plan sur l'accessibilité, l'APGL a constaté qu'elle n'avait pas de processus d'adaptation écrit officiel. Par conséquent, elle s'est engagée à élaborer une politique écrite officielle sur les mesures d'adaptation et à en informer tout le personnel. La Politique sur les mesures d'adaptation au travail a ainsi été élaborée en s'appuyant sur les lignes directrices de la Commission canadienne des droits de la personne.

   L'adoption d'une politique sur les mesures d'adaptation au travail favorise un environnement qui respecte les droits de la personne et permet aux membres de l'organisation de comprendre leurs droits et responsabilités. L'objectif des mesures d'adaptation est d’assurer que les personnes vivant avec un handicap qui sont capables de travailler ne soient pas victimes de discrimination en étant empêchées de le faire, et ce, lorsque les conditions de travail peuvent être ajustées sans causer de préjudice injustifié à l'employeur. La politique donne aux employés la possibilité de travailler dans un milieu où leurs besoins sont pris en compte et traités avec dignité et respect. Cette politique s'applique à tous les aspects de l'emploi, y compris, mais sans s'y limiter, le recrutement, la sélection, la formation, la promotion, les mutations, les conditions de travail, la rémunération et les avantages sociaux.

Mesures correctives à venir

1. Organiser une évaluation ergonomique de tous les postes de travail de bureau.

   L’APGL s'engage à fournir un environnement de travail physique sûr qui répond aux besoins de ses employés et assure la prévention des blessures musculosquelettiques. Elle entend prendre les dispositions pour faire effectuer une évaluation ergonomique des postes de travail de bureau et donner suite aux recommandations qui en découleront.

2. Offrir des possibilités de formation de sensibilisation pour accroître la connaissance et la confiance, afin de créer un milieu de travail plus diversifié, inclusif et accessible.

   L’APGL offrira une formation aux superviseurs et aux employés afin de mieux faire connaître les circonstances qui pourraient nécessiter des mesures d’adaptation. La

formation couvrira également d’autres facteurs tels que l’origine ethnique, la culture, la religion, le sexe, l’orientation sexuelle et l’identité sexuelle.

3. Offrir une formation supplémentaire sur l’accessibilité à des employés particuliers sur des sujets précis définis par leur rôle, soit une formation sur les Règles pour l’accessibilité des contenus Web (WCAG) et sur la création de documents accessibles pour les employés des communications, et une formation sur les ressources disponibles et le processus global d’adaptation pour les superviseurs et les gestionnaires.

   L’APGL offrira une formation supplémentaire sur l'accessibilité à des employés spécifiques en fonction de leurs fonctions particulières au sein de l'organisation afin de profiter des opportunités qui ont été identifiées. Des formations sur les WCAG et sur la création de moyens de communication accessibles seront offertes au cours du deuxième trimestre de 2024 pour sensibiliser les employés aux façons dont ils peuvent améliorer le degré d'accessibilité de leurs interactions et transactions avec d'autres employés, les clients et les intervenants.

2. Environnement bâti

L’Administration de pilotage des Grands Lacs reconnaît l’importance d’avoir un environnement bâti accessible. Elle continuera donc de travailler avec ses employés, les propriétaires de l'immeuble et le gouvernement du Canada pour atteindre le plus haut niveau d'accessibilité au bureau actuel.

Obstacles

1. Les espaces de bureau ont des caractéristiques d'accessibilité, mais les toilettes ne sont pas entièrement accessibles.

Mesures

1. Au cours du deuxième trimestre de 2024, l’APGL examinera les toilettes spécifiquement pour voir si des caractéristiques d'accessibilité pourraient être ajoutées et planifiera les changements nécessaires. Elle prévoit également examiner les espaces de bureaux et les couloirs pour confirmer le niveau d'accessibilité, et présenter des recommandations sur les améliorations qui pourraient être apportées pour assurer que les espaces sont aussi accessibles que possible et prévoir les obstacles potentiels.

3. Technologies de l’information et des communications (TIC)

La page Web de l'APGL est une sous-page du site Web du gouvernement du Canada. Au besoin, l'adjointe de direction communique avec la tierce partie pour faire afficher le contenu.

Obstacles

1. Le degré d'accessibilité du site Web est inconnu et à l'heure actuelle personne n'est formé ou sensibilisé à la façon de créer des documents accessibles.

Mesures

1. Au cours du deuxième trimestre de 2024, l’APGL procédera à un examen formel de l’accessibilité de son site Web et planifiera les améliorations nécessaires. Une formation sur la création de documents WORD et PDF accessibles sera offerte au personnel responsable de publier le contenu organisationnel destiné au public. D’ici le troisième trimestre de 2024, tout le contenu publié sur le site Web sera conforme aux exigences des WCAG.

4. Communications autres que les TIC

L’Administration de pilotage des Grands Lacs s’engage à veiller à ce que toutes ses communications, internes ou externes, soient accessibles. Cela comprend la rédaction de documents en langage simple.

Obstacles

1. Il n'existe aucun processus permettant de fournir des médias substituts et des aides à la communication sur demande d'un utilisateur ou d'un employé.
2. Un langage technique ou spécifique à un secteur particulier est utilisé dans les rapports et les documents destinés au public.

Mesures

1. Au cours du deuxième trimestre de 2024, l’APGL élaborera un processus pour fournir des formats substituts et des aides à la communication pour les documents destinés au public. Les documents actuels destinés au public seront examinés pour s'assurer que le langage utilisé est clair et simple. Il est prévu d’instaurer un standard contenant des lignes directrices sur l'utilisation d'un langage simple dans la création de futurs documents destinés au public.

5. Acquisition de biens, de services et d’installations

Le processus d’approvisionnement est un élément clé pour parvenir à l’accessibilité à l’Administration de pilotage des Grands Lacs. À cet effet, elle mettra en place des principes, des règles et des pratiques qui favoriseront une meilleure accessibilité.

Obstacles

1. La politique d'approvisionnement actuelle ne mentionne pas la prise en compte de l'accessibilité.

Mesures

1. Au cours du deuxième trimestre de 2024, l’APGL élaborera une politique qui stipule que l'accessibilité doit être prise en compte dans le processus d'approvisionnement. Une formation à cet effet sera offerte aux gestionnaires et aux employés susceptibles de prendre part au processus d'approvisionnement.

6. Conception et prestation de programmes et de services

L’Administration de pilotage des Grands Lacs doit tenir compte de l’accessibilité dans la prestation de ses programmes et services. Un aspect fondamental pour y parvenir sera la mise en œuvre d'améliorations significatives de l'accessibilité.

Obstacles

1. Il n'y a pas eu d'évaluation des programmes et services actuels pour évaluer leur degré d'accessibilité.
2. L'accessibilité n'est pas pleinement prise en compte lorsque de nouveaux programmes ou services sont instaurés.

Mesures

Au cours du premier trimestre de 2024, l’APGL effectuera un examen approfondi des programmes et services actuels afin de déterminer le degré actuel d’accessibilité. D’ici le deuxième trimestre, elle veillera à ce que les caractéristiques d’accessibilité soient intégrées à tous les nouveaux programmes et services avant leur mise en œuvre, et à ce que l’accessibilité soit prise en compte dans la création de tout nouveau programme ou service.

7. Transport

Ce domaine prioritaire en vertu de la Loi ne s'applique pas à l’APGL.

A. Consultations

Un des principes directeurs de la présente stratégie est l’approche « Rien sans nous », qui affirme que les personnes handicapées doivent participer à chaque étape de la conception et de la mise en œuvre du présent rapport. Ces personnes ont un point de vue unique et précieux, et notre objectif est d’assurer qu’aucun obstacle ne se pose à leur pleine participation dans le lieu de travail ou dans la communauté que nous servons.

Méthodologie

L’Administration de pilotage des Grands Lacs a consulté des personnes handicapées afin de connaître leur point de vue sur les progrès réalisés relativement au plan sur l’accessibilité. La consultation s'est déroulée en deux parties :

1. Les membres clés du personnel de l'Administration de pilotage des Grands Lacs ont été consultés. Les questions concernant les obstacles à l'accessibilité, les pratiques actuelles d'adaptation et les priorités en matière de mesures correctives ont fait l'objet de discussions et les réponses ont été utilisées pour façonner le présent rapport d’étape.
2. Comité d’examen de la Loi canadienne sur l’accessibilité.

Ce rapport a également été examiné par le Comité d’examen permanent de la *Loi canadienne sur l’accessibilité* d’Excellence Canada. Les membres du groupe de consultation sont des personnes ayant différents vécus avec un handicap et des

connaissances sur un éventail d'enjeux liés à l'accessibilité. La consultation a eu lieu les 28 et 29 décembre 2023. Le comité se compose de membres qui se définissent comme une personne vivant avec un handicap, que ce soit en matière de mobilité, de vision, de trouble d'apprentissage, de trouble de santé mentale ou de perte de l'audition.

Les membres du comité ont reçu un aperçu des fonctions de l'Administration de pilotage des Grands Lacs et une copie préliminaire de son rapport d'étape. Ils ont émis des commentaires sur le format et la lisibilité du rapport, sur les mesures d'accessibilité qui y sont décrites, sur les échéanciers suggérés de mise en œuvre des mesures et sur les obstacles éventuels. Leurs commentaires ont été inclus dans le présent rapport.

B. Mise en œuvre, suivi et rapports

Afin d'assurer que l'accessibilité demeure une priorité au sein du gouvernement, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* prévoit que les entités réglementées doivent préparer et publier annuellement un rapport d'étape sur la mise en œuvre de leur plan sur l'accessibilité. Tout comme le plan sur l'accessibilité, le rapport d'étape doit être préparé en consultation avec des personnes handicapées. Le rapport d'étape doit également donner des précisions sur la rétroaction reçue, le cas échéant, et sur la mesure dans laquelle les commentaires ont été pris en considération. Le présent document est le premier rapport d'étape de l'APGL, il est publié en décembre 2023, soit trois mois après la publication de son premier plan sur l'accessibilité. Il comprend les mises à jour sur les mesures prises par l'APGL depuis la publication initiale. Comme le stipule la réglementation, les organisations doivent publier un plan révisé tous les trois ans. Ainsi, le premier plan sur l'accessibilité révisé sera publié en décembre 2025.

ANNEXE 1

Mesures	Échéancier	Rôles et responsabilités
Élaborer une politique écrite officielle sur les mesures d'adaptation et en informer tout le personnel	Terminé	Directeur des RH
Organiser une évaluation ergonomique de tous les postes de travail du bureau	2e trimestre 2024	Directeur des RH
Offrir des possibilités de formation de sensibilisation pour accroître la connaissance et la confiance, afin de créer un milieu de travail plus diversifié, inclusif et accessible	2e trimestre 2024	Directeur des RH
Offrir une formation supplémentaire sur l'accessibilité à des employés particuliers sur des sujets précis selon leur rôle, soit une formation sur les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) et sur la façon de créer des documents accessibles pour les employés des communications, et une formation sur les ressources disponibles et le processus global d'adaptation pour les superviseurs et les gestionnaires	2e trimestre 2024	Directeur des RH

Examiner les toilettes pour voir si des caractéristiques d'accessibilité pourraient être ajoutées et prévoir d'apporter ces changements	2e trimestre 2024	Directeur des RH
Examiner les espaces de bureaux et les couloirs pour confirmer le degré d'accessibilité et formuler des recommandations sur les améliorations qui pourraient être apportées, afin d'assurer que ces espaces sont aussi accessibles que possible et de prévoir les obstacles potentiels	1er trimestre 2024	Directeur des RH
Faire effectuer un examen formel de l'accessibilité du site Web et planifier l'amélioration de l'accessibilité au besoin	3e trimestre 2024	Directeur des RH
Fournir de la formation et du soutien sur la création de documents WORD et PDF accessibles qui seront ajoutés à la page Web	2e trimestre 2024	Directeur des RH
Veiller à ce que tout le contenu de la page Web soit conforme aux WCAG	3e trimestre 2024	Directeur des RH
Élaborer un processus et donner de l'information sur la façon d'offrir des médias substituts et des aides à la communication	2e trimestre 2024	Directeur des RH
Créer un standard pour assurer que les communications destinées au public sont rédigées dans un langage simple et, au besoin, préparer des versions en langage simple	3e trimestre 2024	Directeur des RH
Élaborer une politique qui précise que l'accessibilité sera prise en compte dans le processus d'approvisionnement	2e trimestre 2024	Directeur des RH
Fournir de la formation sur l'approvisionnement accessible aux gestionnaires et à tout employé susceptible de prendre part au processus d'approvisionnement	2e trimestre 2024	Directeur des RH
Effectuer un examen approfondi des programmes et services actuels afin d'en déterminer le degré d'accessibilité	1er trimestre 2024	Directeur des RH
Veiller à ce que les caractéristiques d'accessibilité soient intégrées à tous les nouveaux programmes et services avant leur mise en œuvre	2e trimestre 2024	Directeur des RH
Tenir compte de l'accessibilité dans tous les nouveaux programmes et services créés à l'avenir	3e trimestre 2024	Directeur des RH