



Patented Medicine
Prices Review Board
Canada

Conseil d'examen du prix
des médicaments brevetés
Canada

Plan d'accessibilité du Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés

Rapport d'étape

Décembre 2024

Canada 

ISSN 2817-0946

Numéro de catalogue : H79-16F-PDF

Table des matières

Plan d’accessibilité du Conseil d’examen du prix des médicaments brevetés	1
Renseignements généraux	4
Coordonnées.....	4
Comment donner des commentaires	4
Comment demander un format substitut	4
Commentaires	4
Ce que nous avons appris	5
Consultations.....	5
Domaines décrits dans l’article 5 de la Loi canadienne sur l’accessibilité (LCA).....	7
Emploi	7
Environnement bâti.....	9
Technologies de l’information et des communications.....	10
Communications, autres que les TIC	11
Acquisition de biens, de services et d’installations	11
Conception et prestation de programmes et de services.....	12
Transport	13
Culture	13
Conclusion.....	14

Renseignements généraux

Coordonnées

La personne désignée pour recevoir des commentaires sur le présent rapport d'étape à la chef d'Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDEA), Allison Carey. Les commentaires peuvent être soumis par les voies de communication suivantes :

Comment donner des commentaires

Les commentaires peuvent être envoyés par courriel, téléphone ou courrier au moyen des coordonnées ci-dessous.

Adresse courriel

pmprb.accessibility-accessibilite.cepmb@pmprb-cepmb.gc.ca

Numéro de téléphone

Numéro sans frais : 1-877-861-2350

ATS : 613-288-9654

Adresse postale

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés

Centre Standard Life, C.P. L40

333, avenue Laurier Ouest, bureau 1400

Ottawa (Ontario) K1P 1C1

Pour plus d'informations sur la manière d'envoyer votre rétroaction, veuillez consulter le [processus de rétroaction](#) décrit sur le site Web du CEPMB.

Comment demander un format substitut

Vous pouvez utiliser les coordonnées énumérées ci-dessus pour demander une copie du processus de rétroaction ou le rapport d'étape dans les formats suivants : impression, impression en gros caractères, braille, format audio ou format électronique compatible avec la technologie adaptée visant à assister les personnes en situation de handicap. Nous vous fournirons le rapport d'étape dans le format demandé dès que possible. Les documents en braille ou en format audio peuvent prendre jusqu'à 45 jours. Les documents imprimés, imprimés en gros caractères ou en formats électroniques peuvent prendre jusqu'à 20 jours.

Commentaires

Aucun commentaire n'a été reçu concernant le rapport d'étape 2023 du CEPMB par le biais des canaux précisés ci-dessus. Plus d'occasions de soumettre des commentaires seront données au personnel au moment de la publication du rapport d'étape à venir afin de garantir que toutes les contributions et préoccupations soient prises en compte.

Ce que nous avons appris

En mars 2024, le CEPMB a nommé un membre du personnel à temps plein pour le rôle critique de chef, Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDEA) dans la mise en œuvre de l'initiative d'accessibilité du CEPMB. Cette initiative comprend le Plan d'accessibilité, les rapports d'étape, les possibilités de formation et d'apprentissage, les campagnes de sensibilisation et le réseau de soutien. La personne responsable de ce rôle doit prioriser les mesures d'action, convoquer un groupe de travail sur l'accessibilité, consulter des employés handicapés afin de déterminer les lacunes ou obstacles supplémentaires, et faciliter la progression des mesures d'action ciblées dans le Plan d'accessibilité.

En septembre 2024, le CEPMB a mené sa première campagne de sensibilisation à l'accessibilité qui a duré un mois pour sensibiliser aux handicaps invisibles en milieu de travail et renseigner les membres du personnel sur l'importance et les avantages de l'auto-identification. Un sondage a été mené auprès des membres du personnel en vue d'aider à cibler les lacunes et les obstacles en milieu de travail. La rétroaction reçue a été positive en général, et les commentaires ont été pris en compte et inclus dans les discussions au niveau de la direction, où les décisions prises et les changements nécessaires seront mis en œuvre. Plus d'informations sur ce sondage et les commentaires reçus se trouvent dans la section « Consultations » ci-dessous.

L'intégration des mesures à prendre provenant du Plan d'accessibilité dans le cycle de planification opérationnelle a montré des résultats de plus en plus positifs et garantit que l'accessibilité fait partie intégrante du processus de prise de décision dans les plus hauts niveaux de l'organisation. La nomination d'une personne au poste de coordination de l'accessibilité ayant une expérience vécue du handicap est intégrée dans les discussions de la haute direction et a représenté un changement très positif sur l'approche de l'accessibilité. Avec de nouvelles ressources spécialement affectées, ces actions permettront au CEPMB de maintenir sa responsabilité, d'améliorer sa communication et de mettre l'accessibilité en priorité au cours de l'année à venir.

Consultations

En mars 2024, une ressource a été spécialement affectée à un nouveau rôle (chef, IDEA) destiné à la mise en œuvre du Plan d'accessibilité et des rapports d'étape, en plus d'autres activités qui soutiennent l'initiative en matière d'accessibilité du CEPMB.

Depuis la création de l'initiative en matière d'accessibilité du CEPMB en mars 2023, la chef de l'IDEA a mis en place un comité de travail. Ce comité se réunit régulièrement pour discuter et mettre en œuvre les mesures d'action établies dans le Plan d'accessibilité et tenir compte des commentaires reçus par l'intermédiaire du formulaire en ligne et de la boîte aux lettres interne. Toute rétroaction ou préoccupation soulevée est transmise aux cadres supérieurs afin de

déterminer les actions nécessaires pour mettre en œuvre des solutions pour améliorer les mesures d'accessibilité.

En septembre 2024, le comité a mené un sondage au cours duquel il a demandé au personnel du CEPMB des commentaires sur les mesures d'accessibilité en milieu de travail. Le but de ce sondage était de déterminer des lacunes ou des obstacles, physiques ou non, qui se trouvent dans l'environnement de travail et qui peuvent entraver la productivité des personnes en situation de handicap.

Le sondage comportait les questions suivantes :

1. Existe-t-il des obstacles à l'accessibilité, physiques ou non physiques, qui nuisent à votre participation au sein du milieu de travail? Par exemple, les obstacles peuvent être des styles de communication, des politiques et des pratiques, des stéréotypes, et de la discrimination.
2. De quels accommodements ou ajustements avez-vous besoin dans le milieu de travail?
3. Avez-vous rencontré des difficultés pour obtenir du soutien en matière d'accessibilité dans le milieu de travail?
4. À quel degré êtes-vous satisfait ou satisfaite des mesures d'accessibilité dans votre milieu de travail?
5. Avez-vous bénéficié d'une formation sur l'accessibilité ou d'un programme de sensibilisation dans votre milieu de travail?
6. Quelles améliorations suggérez-vous pour une meilleure accessibilité en milieu de travail?
7. Avez-vous l'impression que l'accessibilité du milieu de travail a une influence sur votre satisfaction générale au travail?
8. Y a-t-il autre chose dont vous voulez faire part concernant l'accessibilité dans le milieu de travail?

Les résultats du sondage étaient globalement positifs. Beaucoup des commentaires et de la rétroaction reçus indiquent que les membres du personnel sont satisfaits de l'aide aux mesures d'adaptation et qu'ils savent comment demander de l'aide au besoin. Nous comptons donner suite aux commentaires suivants qui ont été reçus :

- Augmenter le délai de planification des réunions et envoyer les documents en avance pour mieux se préparer et pour participer pleinement à la réunion;
- Offrir de la formation au moyen de différentes méthodes (p. ex. des documents écrits au lieu de présentations orales);
- Ajuster l'éclairage, le bruit au bureau et les odeurs au bureau, au besoin;
- Sensibiliser davantage ou donner plus de formation sur les différences entre les styles de travail, les styles de gestion et la communication;
- Avoir une plus grande flexibilité quant aux ententes de travail hybride.

Jusqu'à présent, aucune demande directe ni aucune rétroaction n'a été reçue concernant le Plan d'accessibilité ou le rapport d'étape.

Des consultations prochaines seront axées sur l'évaluation de la réussite des objectifs prévus de l'approche en matière d'accessibilité, de l'efficacité de la mise en œuvre des mesures jusqu'à maintenant, d'éventuels obstacles ou lacunes supplémentaires à éliminer et de l'efficacité de la communication des mesures au personnel.

Domaines décrits dans l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)

Emploi

Résultat souhaité

Un système de recrutement et d'embauche qui répond aux besoins d'accessibilité et d'adaptation, et un milieu de travail où les employés sentent qu'ils font partie intégrante de l'équipe et se voient offrir les moyens et le soutien nécessaires pour cheminer dans leur carrière. Le personnel du CEPMB est représentatif de la disponibilité des personnes handicapées dans la population active, y compris au niveau des cadres et des gestionnaires.

Nous avons fait les progrès suivants concernant l'élimination et la prévention d'obstacles définis dans notre plan d'accessibilité.

Mesures achevées :

- Ajout d'instructions concernant le processus relatif aux mesures d'adaptation dans les offres d'emploi.
- Discussion sur les documents d'orientation de la Commission de la fonction publique (CFP) et diffusion de ceux-ci aux gestionnaires recruteurs.
- Établissement de liens et mise en commun des pratiques avec d'autres ministères concernant les ressources sur l'accessibilité.
- Application du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada aux employés du CEPMB.
- Mise en place des ressources de la CFP pour mener un processus d'embauche accessible; mise à disposition de ces ressources au moyen d'un guide intitulé « Atténuation des préjugés et obstacles en matière d'évaluation ».
- Promotion de la déclaration volontaire aux employés (formulaire d'auto-identification d'EE de PeopleSoft) et fourniture de renseignements sur ce sujet.
- Mise en place d'un processus pour s'assurer d'atteindre et de maintenir les cibles et le taux de disponibilité au sein de la population active visé pour les employés handicapés, y compris pour

le recrutement; la cible doit être atteinte d'ici 2025 (la cible en matière de disponibilité au sein de la population active est de 7,3 %; le CEPMB a une représentation de 9,1 % en date de décembre 2024).

- Tenue d'un exercice de recensement des talents visant les employés handicapés en utilisant des programmes d'avancement professionnel, y compris un programme de commandites.

Mesures en cours :

Obstacle 1 : Nous n'avons pas de procédures normalisées en place pour les niveaux de gestionnaires recruteurs et des RH concernant les processus d'embauche axés sur l'équité en matière d'emploi (EE).

État d'avancement : Nous créons des processus et des rôles et responsabilités clairs pour les gestionnaires recruteurs et les RH concernant le recrutement, l'embauche et l'intégration en fonction des renseignements fournis par [Normes d'accessibilité Canada](#).

Obstacle 2 : Nous n'avons pas donné une formation à tous les gestionnaires sur la façon d'utiliser le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

État d'avancement : Donner une formation aux gestionnaires au plus tard six mois suivant la publication du rapport d'étape et fixer des normes à réviser tous les six mois pour les gestionnaires et les employés.

Obstacle 3 : Tous les gestionnaires et le personnel des ressources humaines (RH) n'ont pas terminé la formation sur l'accessibilité.

État d'avancement : S'assurer que tous les gestionnaires et le personnel des RH terminent la formation au plus tard 12 mois suivant la publication du rapport d'étape. Cette formation explique la nécessité d'offrir aux membres du personnel en situation de handicap les mêmes possibilités d'avancement dans leur carrière.

Obstacle 4 : Les membres du personnel en situation de handicap n'ont pas été consultés au sujet des politiques et des processus internes en matière de ressources humaines.

État d'avancement : Examiner les plaintes (le cas échéant) des membres du personnel en situation de handicap et consulter ceux-ci pour déterminer comment rendre le processus plus accessible et inclusif.

Obstacle 5 : Nous n'avons pas mis à jour la procédure pour examiner les processus en matière de mesures d'adaptation au stade de l'embauche afin d'améliorer la rapidité et la qualité du service lors de l'intégration.

État d'avancement : Créer un guide ou une norme sur les mesures d'adaptation à l'attention des gestionnaires et des employés qui porte sur l'emploi (processus de dotation et d'accueil et d'intégration), l'environnement bâti, les technologies et les rôles et responsabilités, et qui confirme la rapidité et la qualité du service lors de l'intégration. S'efforcer d'éliminer les obstacles administratifs du processus relatif aux mesures d'adaptation, y compris les documents à fournir à cette fin.

Environnement bâti

Résultat souhaité

Un environnement de travail physique accessible au CEPMB, en particulier les bureaux, où les employés ne sont pas gênés par des obstacles et disposent des renseignements dont ils ont besoin pour obtenir des mesures d'adaptation.

Nous avons fait les progrès suivants concernant l'élimination et la prévention d'obstacles définis dans notre plan d'accessibilité.

Mesures achevées :

- Installation de boutons d'accessibilité sur toutes les portes périphériques du CEPMB et dans les salles d'audience.
- Installation d'ascenseurs et de rampes d'accès aux étages pour faciliter l'accès des personnes à mobilité réduite.
- Réaménagement de l'espace de bureau en 2020 et des salles d'audience en 2021 pour s'assurer de respecter les normes d'accessibilité de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC).
- Création et maintien de conditions ergonomiques de base, y compris des bureaux à hauteur ajustable et des chaises à réglages multiples pour tous les employés.
- Consultation auprès de membres du personnel en situation de handicap concernant les modifications importantes à l'environnement bâti et la présence au bureau, et réponse aux besoins au fur et à mesure qu'ils se présentent.

Mesures en cours :

Obstacle 1 : Nous n'avons pas revu ou mis à jour le plan d'évacuation d'urgence depuis novembre 2022 pour nous assurer que les mesures d'accessibilité sont à jour et en vigueur en cas d'évacuation d'urgence ou de confinement.

État d'avancement : Nous révisons le plan d'évacuation d'urgence et apportons des modifications supplémentaires dans les six mois suivant la publication de notre rapport d'étape.

Obstacle 2 : Nous n'avons pas de procédures normalisées (formulaire de soumission et suivi) pour les demandes de soutien en matière d'accessibilité lors de réunions en présentiel, d'événements ou d'audiences (emplacement, éclairage, bruit, qualité de l'air, disposition des sièges, tableaux interactifs Surface Hub, etc.).

État d'avancement : Nous créons un formulaire de soumission et un système de suivi pour toutes les demandes de mesures d'adaptation faites à l'interne à l'aide de notre portail de libre-service (SysAid) et toutes les demandes de mesures d'adaptation faites à l'externe à l'aide du site Web public.

Obstacle 3 : Nos salles de réunion et d'audience ne sont pas équipées de boucles pour assister les personnes portant une prothèse auditive ou un implant cochléaire.

État d'avancement : Nous étudions les options d'installer des boucles d'induction audio dans nos salles de réunion et d'audience.

Technologies de l'information et des communications

Résultat souhaité

Les technologies de l'information et des communications (TIC) contribuent aux objectifs en matière d'accessibilité et permettent aux employés handicapés de donner le meilleur d'eux-mêmes.

Nous avons fait les progrès suivants concernant l'élimination et la prévention d'obstacles définis dans notre plan d'accessibilité.

Mesures achevées :

- Installation d'équipement permettant un travail mobile et des aménagements adaptables.
- Confirmation du fait que toutes les mesures d'adaptation nécessaires à l'accessibilité en milieu de travail sont adaptées aux besoins individuels.
- Création et mise en œuvre d'un centre interne de ressources (carrefour de l'IDEA) sur le site intranet du CEPMB qui comprend les dernières nouvelles, des événements, des outils et des ressources, des occasions de formation, et des réseaux de soutien pour les personnes en situation de handicap.
- Fourniture de renseignements et d'instructions sur la création de documents accessibles, comme des outils numériques et des listes de vérification.
- Révision du Système de gestion des documents et de l'information (SGID) pour s'assurer que les fonctionnalités d'accessibilité sont conformes aux nouvelles exigences politiques du gouvernement en matière d'accessibilité des TIC en vertu de la Politique sur les services et le numérique.

Mesures en cours :

Obstacle 1 : Nous n'avons pas de système de suivi en vigueur qui cible des demandes d'accessibilité particulières relatives à la TI et aux fonctions numériques.

État d'avancement : Toutes les demandes relatives à la technologie de l'information sont traitées au moyen du portail de libre-service interne (SysAid). Nous étudions une manière de cibler et d'enregistrer toutes les demandes de mesures d'adaptation afin de créer une procédure normalisée pour régler les problèmes les plus courants systématiquement et rapidement.

Obstacle 2 : Certaines vidéos sur notre site Web interne n'ont pas de sous-titres, d'audiodescription ou de transcription.

État d'avancement : Nous examinons actuellement des manières d'ajouter ces fonctionnalités aux fichiers audio et vidéo distribués au personnel du CEPMB.

Communications, autres que les TIC

Résultat souhaité

Les communications internes et externes sont exemptes d'obstacles et favorisent la sensibilisation à l'accessibilité en milieu de travail. L'environnement est exempt de stigmatisation et accueille favorablement les conversations sur l'accessibilité. Les employés handicapés sont consultés sur tous les changements apportés au sein de l'organisation.

Nous avons fait les progrès suivants concernant l'élimination et la prévention d'obstacles définis dans notre plan d'accessibilité.

Mesures achevées :

- Sensibilisation sur les pratiques d'accessibilité en invitant des conférenciers et en faisant la promotion d'événements et de possibilités d'apprentissage sur le site Web interne (carrefour de l'IDEA).
- Sensibilisation sur les réseaux de personnes en situation de handicap du gouvernement par l'entremise du système interne de notifications (Capsule) et du carrefour interne (carrefour de l'IDEA).

Mesures en cours :

Obstacle 1 : Nous devons rappeler les gestionnaires qu'il faut tenir des conversations fréquentes et faire le point avec ses employés sur les options d'accessibilité.

État d'avancement : Nous prévoyons d'ajouter une mise à jour sur l'accessibilité (mise à jour de l'IDEA) lors de la table des cadres supérieurs tous les six mois. Ainsi, nous pourrions parler directement aux gestionnaires sur les nouvelles procédures, les lignes directrices et d'autres possibilités de discuter avec les employés au sujet des solutions d'accessibilité en milieu de travail.

Obstacle 2 : Certains de nos formulaires sont écrits dans un langage complexe ou technique, ce qui peut être difficile à comprendre pour le personnel.

État d'avancement : Nous consultons les membres du personnel en situation de handicap pour avoir leur avis sur la manière de créer des formulaires accessibles.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Résultat souhaité

Les biens, les services et les installations achetés par le CEPMB sont accessibles et peuvent être utilisés par tous.

Nous avons fait les progrès suivants concernant l'élimination et la prévention d'obstacles définis dans notre plan d'accessibilité.

Mesures achevées :

- Mise en œuvre d'une liste de vérification de l'approvisionnement pour les biens et services accessibles.

- Confirmation du respect des normes et des exigences de SPAC et de Services partagés Canada (SPC).

Mesures en cours :

Obstacle 1 : Nous n'avons pas de liste de vérification pour évaluer l'accessibilité de lieux extérieurs (sites) pour des événements pour le personnel.

État d'avancement : Nous créons une liste de vérification d'accessibilité, que le personnel devra utiliser lors de la planification d'événements, dans les 12 mois suivant la publication de notre rapport d'étape. Nous consulterons des personnes en situation de handicap lors de la conception de la liste de vérification.

Conception et prestation de programmes et de services

Résultat souhaité

Le CEPMB est en mesure de concevoir et d'offrir des programmes et des services qui sont facilement accessibles aux personnes handicapées, et les intervenants sont satisfaits de l'accessibilité de nos programmes et de nos services.

Nous avons fait les progrès suivants concernant l'élimination et la prévention d'obstacles définis dans notre plan d'accessibilité.

Mesures achevées :

- Conversion de tous les rapports publiés en formats accessibles et diffusion de ces rapports sur les sites Web internes et externes.
- Les parties du site Web du CEPMB qui ont été transférées à Canada.ca sont accessibles.
- Confirmation de l'accessibilité complète des webinaires et des présentations à des publics externes (p. ex. logiciel, présentations des webinaires fournies aux participants, coûts et exigences de configuration).

Mesures en cours :

Obstacle 1 : Nous n'avons pas converti dans un format accessible toutes les informations de l'ancien site Web destinées au public.

État d'avancement : Nous avons un membre du personnel qui s'occupe de convertir toutes les anciennes informations nécessaires du site Web public en un format accessible sur Canada.ca.

Obstacle 2 : Nous n'avons pas évalué l'accessibilité du processus de demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP) (p. ex. le format du produit pour le client).

État d'avancement : Nous étudions et consignons nos constatations afin de mettre en œuvre les changements nécessaires, s'il y a lieu.

Obstacle 3 : Nous n’avons pas évalué l’accessibilité pour la tenue d’audiences en personne ou virtuellement.

État d’avancement : Nous consulterons la greffière d’audience, les gestionnaires et les personnes en situation de handicap du CEPMB dans les 12 mois suivant la publication de notre rapport d’étape afin de déterminer les lacunes et de créer une procédure opérationnelle normalisée pour des audiences accessibles en fonction des meilleures pratiques.

Obstacle 4 : Nous n’avons pas évalué les exigences en matière d’accessibilité en ce qui concerne les portails, les formulaires et les documents utilisés pour les clients externes (les titulaires de droits).

État d’avancement : Nous consulterons l’équipe de surveillance des prix, les gestionnaires et les personnes en situation de handicap du CEPMB dans les six mois suivant la publication de notre rapport d’étape afin de déterminer les lacunes et de créer des formulaires accessibles en fonction des meilleures pratiques et de la rétroaction.

Obstacle 5 : Nous n’avons pas évalué les besoins en matière de langage accessible pour la lisibilité des courriels, des documents, des formulaires et des présentations (p. ex. utilisation de langage clair et simple, titres clairs, évitement du jargon et du langage métaphorique).

État d’avancement : Nous consulterons le personnel du CEPMB dans les six mois suivant la publication de notre rapport d’étape pour déterminer les lacunes et créer un guide sur l’écriture accessible en fonction des meilleures pratiques et de la rétroaction.

Transport

Comme le CEPMB ne possède ni ne gère de véhicules de transport, ce domaine ne s’applique pas. Les services de transport obtenus pour les déplacements des employés sont conformes à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

Culture

Résultat souhaité

La culture du CEPMB, ses activités et son environnement social sont inclusifs pour les personnes handicapées et répondent à leurs besoins. L’approche de gestion du CEPMB traduit un réflexe d’accessibilité par défaut.

Nous avons fait les progrès suivants concernant l’élimination et la prévention d’obstacles définis dans notre plan d’accessibilité.

Mesures achevées :

- Sélection de possibilités de formation pour tout le personnel relatives à l’accessibilité par le biais de l’École de la fonction publique du Canada.

- Élaboration et mise en œuvre d'objectifs de l'entente de gestion du rendement (EGR) pour les gestionnaires et les cadres concernant la gestion des personnes, y compris l'accessibilité.
- Nomination d'une personne vivant avec un handicap au poste de coordonnateur de l'accessibilité du CEPMB au niveau de la direction.
- Élaboration de plans et de buts pour réduire la stigmatisation dans les environnements de travail et promotion de l'autodéclaration en sensibilisant le personnel par le biais d'infolettres et de communications, en invitant un conférencier pour parler au personnel des handicaps invisibles et en faisant régulièrement la promotion de réseaux gouvernementaux de soutien et de possibilités de formation.
- Renforcement régulier de l'importance d'incarner des attitudes et des pratiques favorables à l'accessibilité au sein de la direction.
- Affectation d'une ressource spécialement à la mise en œuvre du Plan d'accessibilité.

Mesures en cours :

Obstacle 1 : Nous n'avons pas appliqué des pratiques de gestion exemplaires liées à l'accessibilité dans le travail quotidien.

État d'avancement : Nous travaillerons avec les gestionnaires et consulterons des personnes en situation de handicap dans les six mois suivant la publication du rapport d'étape afin de déterminer un programme normalisé de mises au point à tous les niveaux (employé, gestionnaire et cadre) pour nous assurer que nous recevons la rétroaction nécessaire pour mettre en œuvre de nouvelles mesures d'accessibilité, au besoin.

Conclusion

Le CEPMB continuera de surveiller et de mesurer son progrès pour s'assurer qu'il atteint les objectifs restants en matière d'accessibilité tout en éliminant et en prévenant les obstacles restants qui sont définis ci-dessus. Nous encourageons l'envoi de commentaires au moyen du processus de rétroaction décrit sur notre site Web. La rétroaction sera utilisée pour aider à déterminer et à mettre en œuvre des mesures d'accessibilité dans notre plan d'accessibilité.

Nous tiendrons compte de la rétroaction et en ferons part à notre comité de gestion aux fins d'approbation définitive. Si plus d'informations ou une clarification sont nécessaires, nous consulterons les membres du personnel qui ont envoyé leurs commentaires pour nous assurer que nous répondons adéquatement à leurs besoins.

Il s'agit du deuxième rapport d'étape publié à la suite du Plan d'accessibilité 2022. Après la publication du présent rapport d'étape, nous mettrons à jour notre Plan d'accessibilité, dont la publication est prévue en décembre 2025.