



Rapport d'étape 2024 sur le Plan d'accessibilité de Savoir polaire Canada

Juin 2025

La version originale a été signée le 26 juin 2025 par :
Christine Robinson
Présidente et directrice générale par intérim

Table des matières

Renseignements généraux	2
Information de contact	3
Ce que nous avons appris	3
Domaines mentionnés à l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité.....	4
Emploi.....	4
Mesures.....	4
Résultats.....	5
Environnement bâti	6
Mesures.....	6
Résultats.....	7
Technologies de l'information et des communications	7
Mesures.....	8
Résultats.....	8
Communications (autres que les technologies de l'information et des communications)	8
Mesures.....	9
Résultats.....	9
Approvisionnement en biens, services et installations	10
Mesures.....	10
Résultats.....	10
Conception et prestation de programmes et de services	11
Mesures.....	11
Résultats.....	11
Transport	12
Mesures.....	12
Résultats.....	12
Consultations.....	12
Rétroaction.....	13

Renseignements généraux

À la suite de la publication du [Plan d'accessibilité de Savoir polaire Canada](#), un plan triennal, le 30 janvier 2023, et de notre premier rapport d'étape annuel en mars 2024, le présent rapport d'étape sur le Plan d'accessibilité de Savoir polaire Canada décrit les mesures prises pour éliminer les obstacles à l'accessibilité tout au long de l'année civile 2024. Notre plan d'accessibilité actuel et nos rapports d'avancement respectent le mandat que nous confient la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et ses règlements d'application ce qui requiert que toutes les entités du secteur public fédéral doivent préparer et publier des rapports d'avancement annuels sur leur plan d'accessibilité. Alors que la *Loi* elle-même prévoit la production de rapports d'étape, le [Règlement canadien sur l'accessibilité](#) (DORS/2021-241) précise, au paragraphe 5(1), que des rapports d'étape sur la mise en œuvre d'un plan d'accessibilité doivent être publiés au moins une fois l'an.

Le présent rapport rend compte des mesures prises, des commentaires obtenus et des consultations menées durant la période allant de janvier à la fin décembre 2024.

Conformément au paragraphe 4(1) du Règlement, un nouveau plan d'accessibilité doit être publié tous les trois ans. Le prochain plan devra donc être publié au plus tard le 31 décembre 2025, conformément aux exigences réglementaires.

Les sept domaines mentionnés à l'article 5 de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) sont les suivants :

- a. Emploi
- b. Environnement bâti
- c. Technologies de l'information et des communications (TIC)
- d. Communications, autres que les TIC
- e. Acquisition de biens, de services et d'installations
- f. Conception et prestation de programmes et de services
- g. Transport

Les mesures décrites dans le Plan d'accessibilité, publié le 30 janvier 2023, ont été examinées. Aucun nouvel obstacle n'ayant été relevé, il n'a pas été nécessaire d'ajouter des mesures supplémentaires. Pour faciliter la lecture du présent document, ces mesures sont copiées et collées ci-dessous. Veuillez noter que ces mesures ne doivent pas être modifiées, car elles font partie du plan d'accessibilité initial.

Information de contact

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur les obstacles à l'accessibilité, sur la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité actuel de Savoir polaire Canada ou sur le contenu du présent rapport d'étape. Vous pouvez envoyer vos commentaires de manière anonyme en choisissant de ne pas fournir de renseignements personnels. Un accusé de réception sera envoyé en réponse à chaque commentaire reçu. Si vous souhaitez que l'on vous réponde, nous le ferons de la manière que vous avez utilisée pour nous contacter. Veuillez noter que les commentaires anonymes ne feront pas l'objet d'un accusé de réception, et qu'on n'y répondra pas.

Vous pouvez communiquer avec notre personne-ressource pour demander un exemplaire du Plan sur l'accessibilité ou du Rapport d'étape, ou encore du processus de rétroaction, dans un format de rechange (gros caractères, braille, langue des signes américaine ou langue des signes québécoise, p. ex.).

Pour toute demande de renseignements ou pour formuler des commentaires sur le [Plan d'accessibilité de Savoir polaire Canada](#), communiquez avec Michelle Bergeron, gestionnaire principale des ressources humaines, par écrit à HR_RH@polar-polaire.qc.ca ou par téléphone au 343-574-6022. Les demandes de renseignements et les commentaires peuvent également être transmis par la poste à l'Administration centrale de Savoir polaire Canada à Cambridge Bay : Station canadienne de recherche dans l'Extrême-Arctique, 1, chemin Uvajuq, C. P. 2150, Cambridge Bay (Nunavut) X0B 0C0.

Ce que nous avons appris

Savoir polaire Canada poursuit ses efforts visant à éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité en vue de créer un Canada sans obstacle d'ici 2040, comme le prévoit la *Loi canadienne sur l'accessibilité*; toutefois, nous reconnaissons la présence d'obstacles persistants et nouveaux. Nous avons dû relever des défis et saisir des occasions qui ont eu une incidence sur la mise en œuvre des mesures précises décrites dans le Plan sur l'accessibilité actuel. Dans tout l'Agence, les mécanismes permettant de recueillir des données quantifiables (dénombrables) sur les progrès en matière d'accessibilité sont limités.

À partir de 2026, l'Agence étudiera les moyens de renforcer sa capacité à mesurer ce type de données et à en rendre compte, y compris en élaborant, au besoin, des indicateurs clairs pour soutenir l'intégration future dans les pratiques opérationnelles courantes.

En 2025, les rapports d'étape et l'élaboration du prochain Plan d'accessibilité de Savoir polaire Canada pour 2026-2028 seront axés sur l'examen des obstacles et des mesures qui pourraient être prises relativement aux employés et aux clients du Nord (Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut), et une attention particulière sera portée à l'emploi dans le Nord.

Domaines mentionnés à l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité

Emploi

Savoir polaire Canada s'engage à améliorer l'accessibilité et l'inclusion en milieu de travail. Comme indiqué dans notre plan d'accessibilité publié le 30 janvier 2023, nous avons relevé les principaux obstacles auxquels se heurtent les travailleurs handicapés dans leur emploi, notamment l'absence d'un programme d'équité en matière d'emploi, ce qui limite l'accès aux ressources favorisant l'avancement professionnel, et des lacunes dans le suivi de l'ensemble du processus lié aux mesures d'adaptation, ce qui risque de faire perdurer des obstacles non identifiés. Au cours des deux dernières années fiscales, des efforts ont été déployés pour éliminer ces obstacles dans le cadre de notre engagement permanent à créer un environnement de travail plus inclusif et équitable.

Mesures

- Savoir polaire Canada entreprendra l'élaboration d'un programme d'équité en matière d'emploi qui :
 - s'appuiera sur d'autres organismes similaires afin de créer un réseau d'employés ayant un handicap qui se réunira régulièrement pour discuter de questions liées aux handicaps et promouvoir l'intégration des personnes en situation de handicap;
 - fera la promotion régulière de formations et d'activités visant à accroître la sensibilisation aux questions relatives à l'accessibilité et aux personnes en situation de handicap, à améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap et à aider nos employés à être favorables à l'intégration de celles-ci.
- Étant donné que la *Loi canadienne sur l'accessibilité* a élargi la définition du terme « handicap », et reconnaissant qu'une personne peut être atteinte d'un handicap à tout moment de la vie, Savoir polaire Canada lancera une campagne interne par courriel dans le cadre de son plan d'équité en matière d'emploi. Le courriel expliquera la définition élargie du « handicap » ainsi que l'importance de l'« autoidentification » et encouragera les employés à revoir, s'ils le souhaitent, leur statut établi par autoidentification, ce qui pourrait augmenter nos taux de représentation actuels.
- Savoir polaire Canada continuera de s'efforcer d'atteindre et même dépasser la cible actuelle basée sur la disponibilité des personnes en situation de handicap au sein de la population active (8 %) en travaillant activement à la promotion de l'embauche d'étudiants et d'employés grâce à différents programmes d'emploi gouvernementaux visant les personnes en situation de handicap.
- Les équipes de Savoir polaire Canada chargées des ressources humaines ainsi que de la santé et de la sécurité au travail collaboreront afin d'améliorer le suivi des mesures d'adaptation, notamment :
 - nombre de demandes;
 - demandes rejetées/refusées (c.-à-d. non approuvées);

-
- type de mesure d'adaptation (p. ex. matériel informatique/logiciel, mesures relatives au poste de travail et à l'environnement, services de soutien personnel et mesures non « physiques » comme la réduction des heures de travail ou une modification des fonctions);
 - coûts;
 - nombre de jours écoulés entre la demande et la mise en œuvre complète de la mesure d'adaptation.
- Savoir polaire Canada continuera de mener régulièrement des consultations proactives (p. ex. sondages, séances de discussions ouvertes ou groupes de travail) auprès de ses employés afin de recueillir une rétroaction supplémentaire sur l'accessibilité en matière d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Résultats

Depuis la publication du Plan d'accessibilité de Savoir polaire Canada en 2023, aucun nouvel obstacle à l'emploi n'a été relevé. Au cours de la période examinée, des progrès importants ont été réalisés en matière d'accessibilité et d'inclusion dans le domaine de l'emploi, en particulier sur les plans de l'équité en matière d'emploi, du suivi des données et des initiatives de recrutement.

Bien qu'un programme complet d'équité en matière d'emploi n'ait pas été élaboré avant la fin de 2023-2024, la publication, en novembre 2023, du Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2023-2024 de Savoir polaire Canada, son tout premier rapport du genre, a constitué une étape importante. Ce rapport, qui contenait des renseignements précieux sur la représentativité de la main-d'œuvre, a jeté les bases de l'élaboration du Plan d'équité en matière d'emploi de l'Agence, qui devrait être prêt d'ici le 31 juillet 2025. Parallèlement, une campagne interne a encouragé les employés à mettre à jour leur statut basé sur l'autoidentification dans le cadre de la transition de Savoir polaire Canada vers un nouveau système de gestion des ressources humaines. Cette initiative a permis d'améliorer les données sur la représentativité de la main-d'œuvre.

Savoir polaire Canada a également fait de grands progrès en matière de recrutement afin d'augmenter la proportion de ses employés en situation de handicap, qui a fait un bond de 5 % durant la période à l'étude. Afin d'améliorer encore davantage les pratiques d'embauche, des professionnels des ressources humaines ont adopté l'[Optique de nomination inclusive dans la fonction publique fédérale](#) et ont tiré parti de ressources comme la [Boîte à outils pour un recrutement inclusif](#) (GCintranet) et la [Boîte à outils pour le recrutement de personnes en situation de handicap](#) (GCintranet). Ces approches ont été présentées aux gestionnaires responsables de l'embauche dans le cadre de stratégies de recrutement visant à encourager des décisions d'embauche plus inclusives.

Outre les initiatives en matière de recrutement et de données, Savoir polaire Canada a consulté des partenaires externes pour faire progresser ses stratégies d'accessibilité. En janvier 2024, des consultations ont été organisées avec l'agent de santé et sécurité du Bureau du secrétaire du gouverneur général afin de relever les pratiques exemplaires en matière d'adaptation du milieu de travail. Des

discussions menées avec d'autres organismes gouvernementaux au début de l'année 2024 ont contribué à guider l'élaboration du Plan d'équité en matière d'emploi de Savoir polaire Canada par l'intégration d'idées d'organismes aux priorités similaires en matière d'accessibilité.

Grâce à ces efforts continus, Savoir polaire Canada demeure déterminé à favoriser un milieu de travail inclusif et exempt d'obstacles. À l'avenir, l'Agence continuera de faire le suivi de ses progrès, de peaufiner ses stratégies d'équité en matière d'emploi et de communiquer de manière proactive avec les employés pour s'assurer que l'accessibilité reste une priorité de base.

Environnement bâti

Savoir polaire Canada reconnaît l'importance d'un environnement bâti accessible à tous les employés. Dans le Plan d'accessibilité publié le 30 janvier 2023, on a relevé les principaux obstacles de l'environnement bâti liés à l'accessibilité physique et sensorielle. Les conditions de l'environnement naturel à Cambridge Bay peuvent compliquer les déplacements entre la maison et le bureau pour les personnes en situation de handicap. À Ottawa, l'aménagement à aire ouverte des bureaux cause des obstacles sensoriels (parfums, lumières vacillantes, fluctuations de température et bruits de fond). Des efforts ont été déployés au cours des deux dernières années fiscales pour éliminer les obstacles et créer un milieu de travail plus inclusif, où les mesures d'adaptation nécessaires sont prises.

Mesures

- Savoir polaire Canada veillera à ce que chaque employé dispose d'un ordinateur portable et d'un téléphone avec accès à Internet. Les demandes de mesures d'adaptation supplémentaires (agrandisseur d'écran, souris ergonomique) feront l'objet d'un suivi. En cas d'intempéries, les employés peuvent relier le service Internet de leur téléphone à leur ordinateur portable à la maison. Ils ne sont donc pas tenus de se rendre physiquement à la Station canadienne de recherche dans l'Extrême-Arctique lorsque les conditions rendent les déplacements difficiles.
- Savoir polaire Canada veillera à ce que des affiches soient placées dans tous les bureaux pour rappeler l'interdiction d'utiliser des produits parfumés. Les employés pourront utiliser des salles de réflexion lorsqu'ils auront besoin de se concentrer ou de travailler sans personne autour d'eux.
- Savoir polaire Canada continuera de consulter ses employés et de recueillir leurs commentaires sur l'environnement bâti afin de relever la présence d'obstacles nouveaux ou non détectés pour les personnes en situation de handicap.
- Les employés responsables de la gestion des installations et des ressources humaines de Savoir polaire Canada regarderont la vidéo de l'École de la fonction publique du Canada intitulée [*Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Environnement bâti*](#) afin de mieux comprendre les exigences du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité et de s'assurer que les futurs contrats de service incluent des normes élevées en matière d'accessibilité.

Résultats

Savoir polaire Canada a réalisé des progrès importants dans l'amélioration de l'accessibilité de son environnement bâti, en veillant à ce que les employés, quels que soient leurs besoins physiques ou sensoriels, disposent d'un espace de travail inclusif et adapté. Reconnaissant les défis posés par l'environnement naturel de Cambridge Bay et les obstacles sensoriels du bureau d'Ottawa, l'Agence a pris des mesures concrètes pour répondre à ces préoccupations.

Par exemple, pour améliorer l'accessibilité à Cambridge Bay, Savoir polaire Canada a mis en place des solutions de travail à distance qui permettent aux employés de rester productifs même par mauvais temps. Chaque employé dispose désormais d'un ordinateur portable et d'un téléphone avec accès à Internet, leur permettant de se connecter à Internet et de travailler à domicile lorsqu'il est difficile de se rendre sur le lieu de travail. Afin de soutenir les employés en cas de conditions météorologiques extrêmes, des notifications par courriel électronique sont envoyées à l'ensemble du personnel à Cambridge Bay et à Ottawa concernant des mises à jour sur les intempéries et des conseils sur les modalités de travail à distance.

Au cours de la période de référence, les ressources humaines ont reçu des demandes de mesures d'adaptation, qui ont fait l'objet d'un traitement et d'un suivi.

Au bureau d'Ottawa, où des obstacles sensoriels tels que les odeurs, l'éclairage et le bruit de fond ont été signalés, Savoir polaire Canada a désigné des salles de réflexion et des espaces de réunion pour les employés qui ont besoin d'un environnement de travail à faible stimulation. On trouve également des toilettes accessibles à Cambridge Bay (Nunavut) et à Ottawa (Ontario).

La mobilisation des employés demeure une priorité, et des consultations ont eu lieu en décembre 2023 pour recueillir des commentaires sur les défis en matière d'accessibilité. L'engagement de Savoir polaire Canada en matière d'accessibilité se reflète également dans ses équipes de services de gestion des installations et de ressources humaines, qui ont visionné la Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Environnement bâti de l'École de la fonction publique du Canada. Cette formation leur a permis de mieux comprendre les exigences du gouvernement canadien relatives à l'accessibilité afin de s'assurer que tous les futurs contrats d'installations intègrent des normes élevées en la matière.

À l'avenir, Savoir polaire Canada continuera de surveiller son environnement bâti, d'inviter ses employés à lui faire part de leurs commentaires et de mettre en œuvre les meilleures pratiques pour éliminer les obstacles et favoriser un lieu de travail accessible à tous.

Technologies de l'information et des communications

Savoir polaire Canada s'engage à garantir l'accessibilité des technologies de l'information et de la communication (TIC). Bien qu'aucun obstacle n'ait été mentionné dans ce domaine dans le Plan d'accessibilité publié le 30 janvier 2023, des mesures de suivi ont été prises pour améliorer l'accessibilité

pour tous les employés, y compris les personnes en situation de handicap. Ces initiatives se concentrent sur l'amélioration continue afin de garantir que la technologie reste inclusive et accessible.

Mesures

- Savoir polaire Canada continuera de faire la promotion des services existants pour l'accessibilité, les mesures d'adaptation et la technologie informatique adaptée offerte par Services partagés Canada, qui fournit des services pour contribuer à l'intégration des employés en situation de handicap, blessés ou ayant des besoins ergonomiques et qui ont besoin d'accéder aux systèmes, aux programmes, aux renseignements, aux ordinateurs et aux ressources informatiques.
- L'équipe de gestion de l'information/technologie de l'information et les ressources humaines visionneront la vidéo de l'École de la fonction publique du Canada : [*Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Technologies de l'information*](#) pour connaître les dernières tendances de l'industrie et partager des stratégies pratiques afin d'acquérir, de concevoir et de mettre en œuvre d'emblée des technologies de l'information accessibles.

Résultats

Savoir polaire Canada s'engage à veiller à ce que les technologies de l'information et de la communication (TIC) soient accessibles à tous les employés, y compris aux personnes en situation de handicap. Bien qu'aucun obstacle lié aux TIC n'ait été mentionné dans le Plan d'accessibilité publié en janvier 2023, des mesures proactives ont été prises pour améliorer l'accessibilité et veiller à ce que les ressources technologiques restent inclusives et adaptables aux besoins des employés.

Tout au long de la période d'évaluation, aucun nouvel obstacle à l'accessibilité des TIC n'a été relevé. Savoir polaire Canada a tout de même augmenté ses initiatives de sensibilisation et de promotion des services d'accessibilité.

L'Agence continue de tirer parti des services pour l'accessibilité, les mesures d'adaptation et le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada, qui soutiennent les employés ayant besoin de technologies d'assistance, de mesures d'adaptation ergonomiques et d'un accès spécialisé aux outils et ressources numériques. Dans le cadre de cette initiative, deux nouvelles demandes de mesures d'adaptation ont été reçues, traitées avec succès et ont fait l'objet d'un suivi, ce qui réitère l'engagement de Savoir polaire Canada à veiller à ce que les employés disposent des outils et des ressources nécessaires à un milieu de travail numérique inclusif.

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

Assurer une communication accessible et inclusive est une priorité pour Savoir polaire Canada. Le Plan d'accessibilité, publié le 30 janvier 2023, mentionnait des obstacles liés à la création et à la diffusion de documents et des présentations accessibles, car tous les employés n'ont pas reçu de formation sur la

conception de contenus accessibles. En outre, les difficultés rencontrées lors des réunions, telles que le rétroéclairage, la participation hybride et le bruit de fond, ont été signalées comme des obstacles pour les employés souffrant de déficiences auditives ou visuelles. Pour remédier à ces problèmes, des plans d'apprentissage avec formation obligatoire ont été élaborés afin d'améliorer la création de contenus accessibles, et une formation destinée aux gestionnaires sera mise en place pour favoriser des réunions plus inclusives.

Mesures

- Le matériel d'apprentissage suivant sera obligatoire pour tous les employés à compter de l'exercice financier 2023-2024.
 - [Vidéo : Rendre ses documents accessibles.](#)
 - Lisez ce [Guide d'accessibilité](#) pour apprendre à créer des documents accessibles.
 - Lisez le [Guide de rédaction](#) de Savoir polaire Canada pour apprendre à rédiger en langage simple.
- Savoir polaire Canada a créé et continuera à promouvoir annuellement ce [Guide d'accessibilité des documents et des contenus](#), ainsi que le  [Guide d'accessibilité](#) pour veiller à ce que la rédaction soit accessible.
- Savoir polaire Canada élabore une minisérie de blogues Connections exposant des sections de son Guide d'accessibilité.
- Savoir polaire Canada fera la promotion de l'outil de travail [Planification d'événements virtuels accessibles](#) et de l'outil de travail [Promouvoir des milieux de travail inclusifs](#) de l'École de la fonction publique du Canada auprès des gestionnaires afin de veiller à ce que toutes les réunions soient inclusives et exemptes d'obstacles.
- L'équipe des Communications et l'équipe des ressources humaines visionneront la vidéo de l'École de la fonction publique du Canada : [Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Communications](#) pour s'assurer que notre approche des communications respecte ou dépasse les exigences en matière d'accessibilité; cela les aidera à définir tout obstacle potentiel qui existe actuellement et qui n'a pas encore été identifié.

Résultats

Savoir polaire Canada a réalisé d'importants progrès dans l'amélioration de l'accessibilité des communications afin de garantir que tous les employés, y compris ceux qui sont en situation de handicap, puissent participer pleinement aux documents et aux discussions sur le lieu de travail. Depuis la publication du Plan d'accessibilité en janvier 2023, Savoir polaire Canada a pris des mesures concrètes pour éliminer les obstacles liés à l'accessibilité des documents, à l'inclusion dans les réunions et à l'accessibilité des ressources de formation.

En janvier 2024, le Guide de rédaction de Savoir polaire Canada a été distribué à tous les employés, renforçant ainsi les meilleures pratiques en matière de communication claire et simple. Une autre étape importante a été l'élaboration d'une procédure interne pour l'utilisation de sous-titres codés et de transcriptions dans les deux langues officielles pour tous les contenus vidéo, garantissant ainsi l'accessibilité pour les employés malentendants. Cette initiative renforce la capacité de Savoir polaire Canada à fournir un contenu multimédia inclusif et est conforme aux meilleures pratiques en matière de communication accessible.

Approvisionnement en biens, services et installations

Garantir l'accessibilité dans le cadre de l'acquisition de biens, de services et d'installations est une priorité pour Savoir polaire Canada. Le Plan d'accessibilité, publié le 30 janvier 2023, ne faisait état d'aucun obstacle précis dans ce domaine. Toutefois, reconnaissant l'importance d'une amélioration continue, des mesures ont été prises pour renforcer les considérations d'accessibilité dans les procédures liées à l'approvisionnement.

Mesures

- Les équipes de services de gestion des installations et de ressources humaines visionneront la vidéo de l'École de la fonction publique du Canada : [Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Environnement bâti](#) pour mieux comprendre les exigences du gouvernement canadien en matière d'accessibilité afin de s'assurer que tous les futurs contrats d'installations sont accessibles dès la conception, dans la mesure du possible, de sorte que les employés en situation de handicap puissent les utiliser sans que des mesures d'adaptation soient nécessaires.
- L'équipe chargée de l'approvisionnement et les Ressources humaines visionneront la vidéo de l'École de la fonction publique du Canada : [Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Approvisionnement](#) pour en apprendre davantage sur l'amélioration de notre système d'approvisionnement grâce aux recommandations de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, ainsi que pour lire les [renseignements sur l'accessibilité en matière d'approvisionnement de Services publics et Approvisionnement Canada](#) afin de s'assurer que les possibilités d'approvisionnement à l'avenir comporteront des critères d'accessibilité dès le départ.

Résultats

Savoir polaire Canada a pris des mesures proactives pour intégrer des considérations d'accessibilité dans ses processus d'approvisionnement, en veillant à ce que les biens, les services achetés et les installations respectent ou dépassent les normes d'accessibilité du gouvernement du Canada. Bien qu'aucun obstacle précis n'ait été relevé dans le Plan d'accessibilité publié en janvier 2023, Savoir polaire Canada a misé sur la création d'une expertise interne et l'adoption de meilleures pratiques pour améliorer l'accessibilité dans les décisions d'approvisionnement.

L'une des principales réalisations a été l'achèvement d'une formation ciblée sur l'accessibilité destinée aux employés chargés de la gestion des installations, de l'approvisionnement et des ressources humaines. Par décembre 2023, les membres du personnel concernés ont suivi avec succès la Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité de l'École de la fonction publique du Canada sur l'environnement bâti et sur l'approvisionnement. Ces cours ont fourni des renseignements essentiels sur la conception d'installations accessibles et les stratégies d'approvisionnement, dotant les employés des connaissances nécessaires pour intégrer les critères d'accessibilité dans les futurs contrats de passation de marchés et d'installations.

En outre, les employés chargés de l'approvisionnement continuent de participer à des activités d'apprentissage liées à l'accessibilité à mesure que de nouvelles formations sont disponibles, ce qui renforce l'engagement de Savoir polaire Canada en faveur de l'amélioration continue des pratiques d'approvisionnement accessibles.

Conception et prestation de programmes et de services

Assurer l'accessibilité et l'inclusion dans la conception et la prestation des programmes et des services est une priorité pour Savoir polaire Canada. Bien qu'aucun obstacle n'ait été mentionné dans ce domaine dans le Plan d'accessibilité publié le 30 janvier 2023, des mesures de suivi ont été prises pour améliorer l'accessibilité pour tous les employés, y compris les personnes en situation de handicap.

Mesures

- Savoir polaire Canada continuera à consulter les personnes en situation de handicap sur les ressources utilisées pour s'assurer que la conception et la prestation de ses programmes et services demeurent inclusives et sans obstacle.
- L'équipe des ressources humaines visionnera la vidéo de l'École de la fonction publique du Canada [Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Programmes et services](#) pour apprendre à mieux concevoir et fournir des programmes et services accessibles et à tenir compte de l'accessibilité dès le début de la conception du programme.

Résultats

Savoir polaire Canada s'engage à veiller à ce que les programmes et les services soient conçus et fournis de manière inclusive et accessible. Bien qu'aucun obstacle précis n'ait été relevé dans le Plan d'accessibilité publié en janvier 2023, l'Agence a pris des mesures proactives pour renforcer les considérations relatives à l'accessibilité et faire participer les employés aux efforts d'amélioration continue.

L'accent a été mis sur la consultation continue des employés, y compris des personnes en situation de handicap, afin de déterminer les défis potentiels en matière d'accessibilité et d'améliorer les ressources existantes. En novembre 2023, Savoir polaire Canada a mené des consultations de suivi auprès des

employés afin d'évaluer si des obstacles étaient apparus et de recueillir des commentaires sur la manière dont l'accessibilité pourrait être renforcée.

Afin de faciliter la prise de décision fondée sur l'accessibilité, l'équipe des ressources humaines de Savoir polaire Canada a visionné la Microsérie d'apprentissage Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité : Programmes et services de l'École de la fonction publique du Canada en décembre 2023. Cette formation a permis de découvrir les meilleures pratiques pour intégrer les questions d'accessibilité dès les premières étapes de la conception des programmes, afin de garantir que les initiatives futures soient exemptes d'obstacles dès le départ.

Transport

Savoir polaire Canada s'engage à faire en sorte que les services de transport soient inclusifs et sans obstacle pour tous les employés, y compris les personnes en situation de handicap. Depuis la publication du Plan d'accessibilité en janvier 2023, aucun obstacle propre aux personnes en situation de handicap lié au transport n'a été signalé. Cependant, reconnaissant l'importance d'une surveillance proactive, Savoir polaire Canada s'est engagé à évaluer les ressources de transport de façon continue pour s'assurer que les normes d'accessibilité sont respectées.

Mesures

- Savoir polaire Canada contrôlera les ressources utilisées pour s'assurer que nos transports sont inclusifs et sans obstacle pour les personnes en situation de handicap.

Résultats

Savoir polaire Canada s'engage à faire en sorte que les services de transport soient inclusifs et sans obstacle pour les personnes en situation de handicap. Bien qu'aucun obstacle précis n'ait été relevé dans le Plan d'accessibilité publié en janvier 2023, l'Agence a pris des mesures proactives pour renforcer les considérations relatives à l'accessibilité et faire participer les employés aux efforts d'amélioration continue.

En janvier 2024, Savoir polaire Canada a mis en œuvre avec succès une nouvelle directive sur la gestion du parc de véhicules légers afin d'améliorer la surveillance et l'accessibilité de l'utilisation des véhicules. Cette directive garantit que l'Agence maintient une approche structurée et efficace de la gestion de son parc de véhicules légers tout en tenant compte des besoins en matière d'accessibilité.

Consultations

Savoir polaire Canada a mené des consultations auprès de nos experts en la matière dans chacun des domaines décrits à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Savoir polaire Canada continuera à consulter ses employés, à suivre l'évolution des mesures prises et à surveiller l'apparition de nouveaux obstacles afin d'améliorer l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

Rétroaction

En 2024, les contributions au présent rapport d'étape ont été recueillies auprès des principaux intervenants au sein des directions responsables des communications, de la SST, des installations, des technologies de l'information, des ressources humaines et de l'approvisionnement.

Les commentaires des employés concernant les retards dans le traitement des demandes de mesures d'adaptation ont été traités au cas par cas. Les RH ont suivi de près chaque cas afin de veiller à procéder au travail nécessaire, à obtenir les approbations financières et à livrer rapidement l'équipement informatique requis.