



SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE
PARLIAMENTARY PROTECTIVE SERVICE
CANADA

Plan d'accessibilité du SPP

Mise à jour de 2024

31 décembre 2024



Plan d'accessibilité du SPP



Mise à jour : version 1.0

31 décembre 2024

Colline du Parlement, Canada

Table des matières

Message du directeur	4
Observations générales	5
Mise à jour 2024	5
Conception et exécution de programmes et de services.....	7
Emploi	8
Environnement bâti.....	10
Communication corporative.....	11
Information et technologies.....	11
Approvisionnement en biens et services.....	11
Transport.....	12
Conclusion	13
Annexe A : Consultations et engagement.....	14

Message du directeur

À titre de directeur, je suis fier de présenter la mise à jour de cette année du [Plan d'accessibilité](#) du Service de protection parlementaire (SPP), qui reflète les progrès que nous avons réalisés en vue de créer un environnement plus inclusif et accessible pour le personnel et les visiteur·ses. Au cours de la dernière année, nous avons pris des mesures pour que l'accessibilité soit une priorité non seulement dans nos espaces physiques de travail, mais aussi dans nos interactions avec les parlementaires, notre personnel, nos partenaires et le grand public. Bien qu'il reste encore beaucoup de travail à faire pour s'assurer que tout notre personnel, particulièrement celui de première ligne, est doté de la formation et des outils qui l'aideront le mieux et de façon constante à répondre aux besoins et aux attentes d'une communauté diversifiée, notre engagement n'a jamais été aussi fort.

En fait, nous sommes plus près que jamais de cet objectif en raison d'une réalisation clé que nous avons accomplie cette année : l'établissement d'une perspective d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance propre au SPP. Cette perspective est un outil qui nous aidera à intégrer l'accessibilité à notre travail quotidien. Elle nous permettra d'évaluer les décisions et les processus en plaçant l'inclusion à l'avant-plan, de manière à ce que notre détermination à favoriser un environnement accessible à toutes et tous reste inchangée. L'année prochaine sera consacrée à la création, au sein du SPP, d'une communauté de praticien·nes chargée de déployer l'apprentissage et la mise en œuvre de la perspective dans l'ensemble de l'organisation.

Au cours de l'année 2024, nous avons également travaillé en étroite collaboration avec nos partenaires responsables des espaces physiques où nous exerçons nos activités afin de recenser les obstacles et de trouver des solutions pour les éliminer. Ensemble, nous cherchons à améliorer l'accessibilité en milieu de travail, en rendant nos bureaux et nos espaces publics plus accueillants pour les personnes de toutes capacités. Nous sommes également conscient·es que l'accessibilité va bien au-delà des espaces physiques : elle concerne aussi notre façon de communiquer, de concevoir nos programmes et nos services et de veiller à ce que toutes les voix soient entendues. Même si nos efforts représentent un progrès, il reste encore beaucoup de travail à accomplir. Le SPP est déterminé à poursuivre le travail et à tirer des leçons de nos expériences et des commentaires que nous recevons de nos employé·es, des membres de la communauté parlementaire et du grand public. Nous invitons toutes les personnes qui interagissent avec nous — qu'elles soient parlementaires, membres du personnel, invité·es ou visiteur·ses — à nous faire part de leurs points de vue sur la façon dont nous pouvons nous améliorer davantage.

Je demeure déterminé à accomplir le travail qui nous attend. Notre objectif est de veiller à ce que l'accessibilité ne soit pas seulement un projet, mais un aspect fondamental de notre identité et de notre façon de fonctionner au quotidien.

Cordialement,

Mitch Monette
Directeur du Service de protection parlementaire

Observations générales

La conseillère spéciale, Diversité, inclusion et appartenance, ainsi que le dirigeant principal de la planification sont conjointement responsables des initiatives du SPP en matière d'accessibilité. Tous les deux reçoivent également les demandes de renseignements et les commentaires relatifs aux obstacles ainsi qu'au Plan. Pour toute demande de renseignements relative à l'accessibilité, veuillez utiliser les coordonnées suivantes :

613-943-9001 (Remarque: Ce numéro n'est pas pour les demandes générales au sujet du SPP.)
ppsaccessiblespp@pps-spp.parl.gc.ca

Pour toutes autres demandes, veuillez écrire à communications@pps-spp.parl.gc.ca.

Les messages seront acheminés à la conseillère spéciale ainsi qu'au dirigeant principal de la planification pour que des mesures soient prises. Un formulaire de rétroaction est également disponible sur le site Web externe du SPP, au spp.parl.ca pour le formulaire en français ou au pps.parl.ca pour le formulaire en anglais.

Mise à jour 2024

Deux ans après la publication de son Plan d'accessibilité, le SPP heureux de présenter sa mise à jour de 2024 sur les progrès réalisés. Notre engagement à créer un environnement exempt d'obstacles au sein de la Cité parlementaire demeure au cœur de notre mission, et nous continuons de faire progresser les mesures d'accessibilité conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

L'année dernière, nous avons ajouté, à l'échelle de l'organisation, une formation sur l'accessibilité qui était obligatoire pour tout le personnel. Cette formation appuie nos efforts visant à intégrer l'accessibilité à la structure fondamentale de notre culture organisationnelle, et elle fournit à chaque membre de l'équipe les connaissances essentielles pour favoriser l'inclusion. De plus, la perspective en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance (EDIA) a été approuvée et sera bientôt lancée en tant que ressource clé pour l'application des principes d'accessibilité non seulement à la planification des projets, mais aussi à l'élaboration des politiques et au perfectionnement personnel. La perspective EDIA aidera chaque membre de l'équipe à intégrer les valeurs fondamentales du SPP dans son travail quotidien et ses interactions interpersonnelles.

Le leadership en matière d'accessibilité demeure un effort de collaboration. La conseillère spéciale, Diversité, inclusion et appartenance, et le dirigeant principal de la planification supervisent conjointement la mise en œuvre du Plan et sont les principales personnes-ressources qui répondent aux signalements d'obstacles et aux commentaires reçus. Cette démarche témoigne de notre engagement en faveur de la communication et de la transparence dans nos efforts en matière d'accessibilité.

Au cours de l'année, nous avons réalisé des progrès afin d'éliminer les obstacles qui ont été recensés. Les responsables désigné-es en matière d'accessibilité pour tous les secteurs ont concrétisé des progrès dans les mesures énoncées dans notre plan. Ces efforts s'harmonisent

étroitement avec les plans stratégiques et sectoriels du SPP, créant ainsi une approche dynamique et continue à l'égard de l'accessibilité.

Nous nous engageons à faire le point régulièrement et à présenter un rapport d'étape détaillé tous les trois ans. Soucieux-ses de concrétiser cet engagement, nous encourageons activement les intervenant-es à nous faire régulièrement part de leurs commentaires afin de nous assurer que nos initiatives en matière d'accessibilité évoluent en même temps que les besoins du SPP.

Nous continuons d'accorder la priorité à l'accessibilité sur notre site Web public pour qu'il reste compatible avec les technologies d'aide et fonctionne de manière optimale avec les versions les plus récentes des navigateurs. À l'aide des normes les plus récentes, y compris celles conformes à HTML et WAAP 2.0 AA, notre présence numérique témoigne de notre volonté d'offrir une technologie accessible et conviviale.

La présente mise à jour décrit les progrès que nous avons réalisés dans chaque secteur d'intervention, classés comme suit :

- **Achevé** : Les mesures qui ont été mises en œuvre avec succès en 2024.
- **En cours** : Les mesures lancées, mais pas encore achevées.
- **Phase ultérieure** : Les mesures prévues pour les phases ultérieures, souvent en raison d'interdépendances.
- **Réattribué** : Les mesures assignées à un autre responsable.

Le SPP est fier des progrès réalisés au cours de l'année et réaffirme son engagement à favoriser un environnement inclusif et accessible à l'ensemble des membres de notre communauté.

Le Plan est publié sur notre site Web en français (www.spp.parl.ca) et en anglais (www.pps.parl.ca). Les utilisateur-rices peuvent demander un autre format à l'aide du formulaire de rétroaction en ligne.

Conception et exécution de programmes et de services

Achevé	En cours	Phase ultérieure	Réattribué
4	5	4	-
<ul style="list-style-type: none">• Un partenariat avec Specialisterne Canada a été conclu pour effectuer une évaluation du site qui permettra d'améliorer les interactions avec les clients neurodivers et l'expérience des visiteurs dans la Cité parlementaire (voir l'annexe A).• Une nouvelle formation sur la gestion des limitations fonctionnelles et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation a été élaborée en 2024 et sera offerte à l'ensemble des gestionnaires et superviseurs en 2025.• Une formation conjointe avec l'équipe de la mise en œuvre des mesures d'accessibilité de la Chambre des communes (Cdc) a été organisée à l'intention du personnel des Tribunes et des partenaires de la Bibliothèque du Parlement; elle portait sur l'utilisation des oreillettes adaptées, des options de bobine T et des tablettes de transcription instantanée.• Le secteur des Opérations a examiné et réévalué les exigences relatives aux postes du point de vue de l'accessibilité afin de s'assurer que tous les postes demeurent inclusifs et accessibles pour répondre à divers besoins.• Participation active continue au Groupe de travail sur l'accessibilité de la Cité parlementaire, lequel se réunit toutes les deux semaines, afin de partager les meilleures pratiques, de soutenir les activités de sensibilisation et d'assurer une communication efficace entre les institutions.• Recherches achevées et établissement de normes d'accessibilité dans le cadre de la rédaction de documents; ces normes seront obligatoires pour tout le personnel à compter de la prochaine année.• Une communauté de praticiens de la langue des signes est en cours de création pour appuyer nos apprenants en langue des signes.			

Perspective EDIA du SPP : un outil pour une prise de décisions inclusive et équitable

La perspective en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance (EDIA) du SPP a été conçue en tant qu'outil d'analyse adapté aux besoins uniques de notre organisation et inspiré par des pratiques exemplaires en matière de sécurité et d'application de la loi. Créée dans le cadre de dix programmes pilotes au sein de diverses équipes du SPP, la perspective a été perfectionnée grâce aux commentaires reçus et améliorée grâce à des séances de formation et d'encadrement, ce qui a donné lieu à une trousse d'outils complète assortie d'un glossaire de termes sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance.

Conçue pour orienter une prise de décisions réfléchie, la perspective EDIA aide à recenser et à éliminer les iniquités et les obstacles potentiels dans l'ensemble de nos activités, en soutenant la diversité des perspectives et l'accès à des possibilités équitables. Cet outil permet de prendre des décisions fondées sur des données probantes qui reflètent les valeurs fondamentales du SPP — respect, professionnalisme, responsabilité, intégrité et leadership — tout en favorisant une approche axée sur l'humain, inclusive et efficace en matière de sécurité et d'excellence opérationnelle. En adoptant la perspective EDIA, nous donnons vie à nos valeurs fondamentales dans notre travail quotidien, ce qui crée un environnement juste et favorable pour toutes et tous.

Emploi

Achevé

En cours

Phase ultérieure

Réattribué

-

11

2

-

Promouvoir l'équité salariale et l'embauche inclusive

- Nous avons mis en place le Groupe de travail sur l'équité salariale du SPP, lequel fournit des renseignements juridiques et des pratiques exemplaires et met au point un plan d'équité salariale actualisé.
- Nous avons restructuré les processus de dotation afin d'éliminer les obstacles et d'assurer l'accessibilité et l'adaptation pour l'ensemble des candidat-es comme suit :
 - En faisant connaître proactivement notre engagement à prendre des mesures d'adaptation pour les employé-es et les candidat-es.
 - En établissant des lignes directrices pour prioriser les besoins internes d'adaptation dans les processus de dotation.
 - En fournissant la documentation adéquate et en garantissant la confidentialité des demandes de mesures d'adaptation.
 - En recourant régulièrement à l'équipe chargée des mesures d'adaptation pour obtenir des conseils de spécialistes.
 - En recrutant activement des personnes handicapées pour combler les lacunes organisationnelles.
 - En mettant à profit des outils et des technologies accessibles pour les évaluations, conformément au *Guide fédéral de référence sur l'incapacité* et à *Vers un Canada accessible*.

Établissement de partenariats et réseautage

- Nous avons participé à des réunions mensuelles organisées par Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE), ainsi qu'à des appels du service de « jumelage d'emploi » afin de repérer de nouvelles personnes qualifiées et de déterminer les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.
- Nous avons lancé une collaboration avec des partenaires parlementaires et nous avons invité la dirigeante principale de l'accessibilité du Canada à faire part de ses connaissances et à promouvoir l'accessibilité au sein de notre organisation.

Formation et sensibilisation de l'effectif

- Nous avons lancé une formation obligatoire sur la sensibilisation à l'accessibilité, à suivre à son propre rythme, afin d'améliorer les connaissances sur le handicap. Le taux d'achèvement de cette formation est présentement de 92 % et sa mise en œuvre complète est prévue sous peu.
- Nous avons donné accès à la Série d'apprentissage sur l'accessibilité de l'École de la fonction publique du Canada, et d'autres cours obligatoires sont attendus en 2025.
- Nous avons assuré l'harmonisation avec les pratiques de gestion de l'incapacité en suivant la « formation sur la gestion de l'incapacité et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ». Notre Programme d'aide et de soutien à l'assiduité au travail (PASAT) offre une intervention précoce et un soutien spécialisé pour les cas de gestion de l'invalidité.

Simplification de l'intégration et des ressources

- Nous avons mis en place, pour les nouveaux-elles employé-es, un processus d'intégration actualisé et accessible qui est maintenant disponible sur notre plateforme interne et comporte des outils et des ressources conformes aux normes d'accessibilité.

Les ressources humaines et la perspective EDIA

Le secteur des Ressources humaines (RH) accorde la priorité à l'impact qu'a la perspective EDIA sur les politiques, les processus et la formation, y compris les modifications de langage nécessaires à la conformité avec l'outil.

Quatre employé-es des RH participent à la communauté de praticien-nes EDIA.

La politique sur le recrutement, élaborée par la mise à l'essai de la perspective EDIA, en est aux dernières étapes de son approbation.

Environnement bâti

Achevé	En cours	Phase ultérieure	Réattribué
1	4	4	-
<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons renforcé la collaboration avec les partenaires parlementaires afin d'harmoniser et de partager les ressources, les pratiques exemplaires et les mises à jour en matière d'accessibilité. • Nous intégrons régulièrement des éléments modulaires et flexibles dans les nouveaux locaux du SPP, comme le centre de formation. • Nous avons simplifié le soutien en matière d'accessibilité pour les employé-es handicapé-es. • Nous avons mis en œuvre un système complet de suivi et de rapport sur l'accessibilité pour surveiller l'élimination des obstacles, la conformité et les progrès réalisés en la matière. • Nous avons recueilli des données sur les problèmes d'accessibilité sur la Colline du Parlement et nous avons mis en place un nouveau plan d'aménagement des barrières piétonnières axé sur l'accessibilité. Cette mesure, qui a permis d'améliorer la sécurité des piéton·nes et de maintenir un trottoir dégagé et accessible au public, sera intégrée aux futurs cycles de planification de la sécurité physique en tant qu'élément clé de l'accès sans obstacle. • Nous avons participé activement à la vérification de l'accessibilité universelle (AU) de 2024, ce qui nous a permis de recueillir des données, d'apporter une contribution architecturale et de mettre à l'essai des approches d'élimination des obstacles. • Nous menons des vérifications proactives de l'accessibilité pour les installations existantes et nouvelles, en mettant l'accent sur l'accessibilité dès les premières étapes de la conception. • Nous menons le Programme fonctionnel organisationnel (PFO) pour donner la priorité à l'accessibilité et à la durabilité, conformément à la Vision et plan à long terme (VPLT) pour une Cité parlementaire inclusive. 			

Remarque : Deux nouveaux éléments ont été ajoutés en 2024 pour tenir compte des besoins émergents au sein de l'environnement bâti. Un (1) élément marqué comme « achevé » en 2023 a été reclassé comme « en cours » en 2024 en réponse à de nouvelles demandes et exigences.

Communication corporative

Achevé	En cours	Phase ultérieure	Réattribué
3	3	3	-
<ul style="list-style-type: none"> Nous offrons à l'équipe une formation continue sur les exigences pour l'accessibilité du contenu Web (WCAG) de la norme 2.0 (niveau AA). Nous avons collaboré à la campagne de sensibilisation à l'accessibilité, notamment en diffusant des rappels sur de multiples plateformes. Nous avons achevé notre recherche des formations sur les normes d'accessibilité offertes par des partenaires du Parlement, des organismes gouvernementaux et des universités. 			

Remarque : Un nouvel élément, identifié comme besoin émergent au sein de la direction de la Communication corporative en 2024, est prévu pour une date de début ultérieure.

Information et technologies

Achevé	En cours	Phase ultérieure	Réattribué
-	5	6	-
<ul style="list-style-type: none"> Nous avons mené des consultations continues pour nous assurer que les systèmes de GI/TI du SPP respectent les normes d'accessibilité et demeurent entièrement conformes, créant ainsi un environnement numérique plus inclusif pour l'ensemble des utilisateur·rices. 			

Remarque : Quatre nouveaux éléments, identifiés en tant que besoins émergents dans le domaine des technologies de l'information en 2024, sont prévus pour une date de début ultérieure.

Approvisionnement en biens et services

Achevé	En cours	Phase ultérieure	Réattribué
4	-	-	-
<ul style="list-style-type: none"> Nous avons mis à jour les pratiques d'approvisionnement pour favoriser l'accessibilité, en permettant aux soumissionnaires de demander des documents dans différents formats. Nous avons inclus les exigences relatives à l'accessibilité dans les critères des demandes de proposition (DP), et nous les avons présentées en détail dans les lignes directrices sur l'accessibilité qui sont communiquées aux client·es et aux chargé·es de projet. Nous avons lancé un nouveau modèle d'énoncé des travaux (EDT) comportant une disposition relative à l'accessibilité pour veiller à ce que toutes les exigences en matière d'accessibilité soient consolidées par le/la chargé·e de projet (CP). Les lignes directrices sur l'accessibilité et le modèle d'EDT fournissent désormais des 			

instructions claires aux chargés de projet sur l'inclusion des considérations relatives à l'accessibilité dans tous les processus d'approvisionnement.

Transport

Achevé	En cours	Phase ultérieure	Réattribué
1	1	1	2
<ul style="list-style-type: none">• Nous avons achevé et approuvé l'analyse sur la capacité de stationnement afin d'inclure les véhicules adaptés et d'améliorer l'accessibilité.• Nous avons officialisé l'établissement des zones de transit pour le chargement et le déchargement à l'un de nos sites afin d'éviter de bloquer les zones accessibles et les places de stationnement assignées.			

Remarque : Un nouvel élément, identifié comme besoin émergent dans le domaine des transports en 2024, est prévu pour une date de début ultérieure.

Conclusion

En conclusion, le Service de protection parlementaire (SPP) demeure déterminé à créer un environnement sans obstacle pour les parlementaires, les employé·es et les visiteur·ses de la Cité parlementaire.

Au cours de la dernière année, nos progrès ont été enrichis par des consultations ciblées, comme notre partenariat avec Specialisterne Canada, qui a fourni des renseignements précieux sur la façon de favoriser un environnement plus inclusif pour les personnes neurodivergentes. En outre, la formation sur l'accessibilité offerte à l'ensemble du personnel de l'organisation a permis de renforcer nos pratiques d'intégration et d'approfondir notre engagement collectif en faveur de l'accessibilité en tant qu'élément clé de notre culture.

À mesure que nous avançons, la création d'espaces, de programmes et de services inclusifs reste au cœur de notre Plan d'accessibilité, qui cadre parfaitement avec notre Plan stratégique. Le présent plan se veut un document dynamique et évolutif qui est révisé et mis à jour chaque année. Ce processus itératif, qui repose sur la consultation des intervenant·es et des spécialistes, fait en sorte que nos initiatives évoluent pour répondre aux divers besoins de notre communauté, ce qui témoigne de l'engagement du SPP à améliorer continuellement ses services et à les rendre plus inclusifs.

Annexe A : Consultations et engagement

Dans le cadre de notre engagement en matière d'inclusivité et d'accessibilité, le SPP a fait appel à **Specialisterne Canada** pour une consultation spécialisée visant à améliorer notre compréhension et notre approche en matière de neurodiversité. Specialisterne Canada a effectué une évaluation environnementale approfondie des édifices parlementaires, en se concentrant sur la création d'une expérience plus inclusive pour les personnes neurodivergentes et en formulant des recommandations qui reposent sur les meilleures pratiques en matière de neuro-inclusion et de conception universelle. Cette collaboration s'est traduite par des évaluations sur place, des consultations avec les intervenant-es et un examen des principes d'accessibilité pour nous aider à améliorer les interactions avec les visiteur-ses et à optimiser l'accessibilité de nos processus de sécurité. Elle s'est conclue par une formation d'une journée offerte aux employé-es désigné-es.

Les observations formulées par Specialisterne ont souligné l'importance de promouvoir la dignité et le respect dans un langage clair et facile à comprendre, ainsi que l'intérêt de fournir de l'information dans de multiples formats afin de répondre aux différents besoins et préférences. Les recommandations serviront de guide au développement de la formation de notre personnel et de base aux ajustements à venir de nos pratiques d'interaction avec les visiteur-ses. Grâce à cette consultation, le SPP obtient de précieux conseils pour favoriser un environnement accueillant et inclusif pour les visiteur-ses neurodivergent-es, en veillant à ce que nos services témoignent de notre engagement en faveur du respect, de la clarté et de l'accessibilité.

Par le passé, en raison des anciens systèmes, le SPP a eu de la difficulté à déterminer le nombre d'employé-es handicapé-es; ses consultations des employé-es handicapé-es avaient donc lieu de façon ponctuelle. L'année dernière, le SPP a mis en place un nouveau système de ressources humaines visant à permettre aux employé-es de participer à un processus d'auto-identification, ce qui constitue une étape cruciale dans la compréhension et la prise en compte des besoins spécifiques des personnes handicapées au sein de notre organisation. Bien que le lancement du processus d'auto-identification ait été retardé par des facteurs externes et que l'on s'attende à ce qu'il commence au cours de la prochaine année, cette initiative nous aidera à déterminer les personnes qui ont besoin de mesures d'adaptation particulières et nous guidera dans l'élimination systématique des obstacles au travail.

D'autres consultations sont prévues avec des spécialistes réputé-es au cours de l'année prochaine dans le but d'offrir un service à la clientèle le plus inclusif possible.

Conformément au Plan d'accessibilité de 2022, le SPP a lancé son adresse courriel d'accessibilité en janvier 2023. En 2024, nous avons reçu une demande, qui a été traitée dans les 24 heures.