



SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE  
PARLIAMENTARY PROTECTIVE SERVICE  
CANADA

# Plan d'accessibilité du SPP 2025-2028

Version 1.0

Septembre 2025



# **PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SPP 2025 À 2028**



Version 1.0

**Septembre 2025**

**Colline du Parlement, Canada**

# PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

---

## TABLE DES MATIÈRES

<b>MESSAGE DU DIRECTEUR .....</b>	<b>4</b>
<b>GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>5</b>
Pour communiquer avec nous.....	5
<b>CONSULTATIONS .....</b>	<b>6</b>
<b>EMPLOI .....</b>	<b>9</b>
Mise à jour de notre Plan d'accessibilité 2022 à 2025 .....	9
<b>ENVIRONNEMENT BÂTI.....</b>	<b>11</b>
Mise à jour de notre Plan d'accessibilité 2022 à 2025 .....	12
<b>TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS .....</b>	<b>14</b>
<b>COMMUNICATIONS, autres que celles des Technologies de l'information et de la communication</b>	<b>16</b>
Mise à jour de notre Plan d'accessibilité 2022 à 2025 .....	16
<b>APPROVISIONNEMENT EN BIENS, EN SERVICES ET EN INSTALLATIONS.....</b>	<b>17</b>
Mise à jour de notre Plan d'accessibilité 2022 à 2025 .....	17
<b>CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES .....</b>	<b>19</b>
Mise à jour de notre Plan d'accessibilité 2022 à 2025 .....	21
Accords.....	25
<b>TRANSPORT .....</b>	<b>26</b>
Mise à jour de notre Plan d'accessibilité 2022 à 2025 .....	26
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>27</b>
<b>ANNEXE 1 .....</b>	<b>28</b>

## MESSAGE DU DIRECTEUR

L'accessibilité continue d'être une priorité pour nous, non seulement dans la façon dont nous fournissons des services, mais également dans la manière dont nous soutenons notre personnel et créons un milieu inclusif pour tous et toutes. Bien que nous ayons fait des progrès, nous savons qu'il reste encore beaucoup à faire pour garantir que nos efforts soient significatifs et durables.

Ce plan marque une transition importante : il clôt notre ancien Plan d'accessibilité et présente notre feuille de route pour les trois prochaines années. Il montre ce que nous avons appris, ce que nous avons entendu et où nous devons concentrer nos efforts à l'avenir. Nous nous engageons à nous appuyer sur ce qui fonctionne et à combler les lacunes qui subsistent.

Nous sommes déterminé-es à rendre notre prestation de services et notre lieu de travail plus accessible et inclusif. Dans ce but, il faut repérer et surmonter les obstacles tout en veillant à ce que notre personnel soit inclus et soutenu. Au cours de la dernière année, nous avons continué à travailler avec nos partenaires institutionnels pour améliorer la coordination dans les espaces partagés, afin d'offrir une expérience plus fluide aux visiteur-euses et à l'ensemble des individus qui travaillent sur la Colline du Parlement. En interne, nous nous sommes concentré-es sur le développement de la sensibilisation et des compétences en offrant des formations et des outils sur les besoins généraux en matière d'accessibilité, la langue des signes, la santé mentale et la neurodiversité.

Cette année, nous avons également lancé une enquête sur l'accessibilité auprès de tout le personnel du SPP pour entendre directement nos collègues. Leurs commentaires nous ont aidés à comprendre ce qui fonctionne, où nous devons nous améliorer et quelles idées nous pourrions explorer davantage. Ces contributions sont inestimables et orientent nos prochaines étapes.

Notre travail en matière d'accessibilité se poursuit. Nous nous engageons à être transparent-es quant aux mesures que nous prenons, à écouter les personnes concernées et à effectuer des changements positifs qui améliorent les expériences de nos employé-es et de notre communauté parlementaire dans son ensemble.

Mitch Monette  
Directeur, Service de protection parlementaire

# PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

---

## GÉNÉRALITÉS

Le Service de protection parlementaire (SPP) s'engage à créer un milieu de travail et une expérience sans obstacle pour l'ensemble des parlementaires, employé·es et visiteur·euses. Nous croyons que l'accessibilité est fondamentale pour assurer une participation et une inclusion égales, et nous sommes déterminé·es à rendre nos lieux de travail, politiques, programmes, pratiques et services accessibles à tous.

Ce Plan d'accessibilité a été élaboré afin de respecter nos obligations en vertu de la **Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)** et du **Règlement canadien sur l'accessibilité (RCA)**. Il nomme un·e responsable de l'accessibilité dans chaque domaine, identifie les obstacles précédemment reconnus et décrit les mesures que nous envisageons de prendre pour éliminer ou prévenir les obstacles. Ces mesures seront intégrées dans les Plans stratégiques et sectoriels de l'organisation, selon le cas, et les progrès seront suivis jusqu'à leur achèvement. Les versions à jour seront publiées au moins tous les trois ans, conformément aux exigences de la LCA.

Le plan est accessible au public sur notre site Web [www.pps.parl.ca](http://www.pps.parl.ca) (en anglais) ou [www.spp.parl.ca](http://www.spp.parl.ca) (en français). Notre site Web est conçu pour être compatible avec les technologies d'assistance et respecte les normes WCAG 2.0 AA. D'autres formats de ce plan peuvent être demandés au moyen de notre formulaire de commentaires en ligne.

### Pour communiquer avec nous

Veuillez envoyer vos commentaires à notre conseillère spéciale, Diversité, inclusion et appartenance, ainsi qu'au dirigeant principal de la planification, qui sont conjointement chargés de diriger les initiatives du SPP en matière d'accessibilité et de recevoir les demandes de renseignements et les commentaires sur les obstacles et le présent plan.

Vous pouvez envoyer vos commentaires par courriel, téléphone ou courrier en utilisant les coordonnées indiquées ci-dessous :

Courriel : [PPSAccessibleSPP@pps-spp.parl.gc.ca](mailto:PPSAccessibleSPP@pps-spp.parl.gc.ca)

Téléphone : 613-943-9001

Un formulaire de commentaires est également disponible sur le site Web externe du SPP, au [spp.parl.ca](http://spp.parl.ca) pour le formulaire en français ou au [pps.parl.ca](http://pps.parl.ca) pour le formulaire en anglais.

Vous pouvez utiliser les coordonnées ci-dessus pour nous demander un exemplaire de notre plan d'accessibilité, ainsi que la description de notre processus de commentaires dans ces formats de substitution : imprimé, gros caractères, braille, audio ou un format électronique compatible avec la technologie d'assistance destinée à aider les personnes en situation de handicap. Nous fournirons le document dans le format demandé dès que possible. Il faut compter jusqu'à 45 jours dans les cas des formats braille et audio. Il faut compter jusqu'à 60 jours dans les cas des formats imprimé, en gros caractères et électronique.

### CONSULTATIONS

#### **Responsable : Conseillère spéciale, Diversité, inclusion et appartenance**

Bien que ce plan d'accessibilité n'ait pas été conçu par un processus de consultation externe spécial, il tient compte des idées recueillies lors de diverses consultations précédemment tenues avec des personnes en situation de handicap, ayant une expérience vécue ou d'autres représentant-es. Ces discussions continues ont contribué à façonner nos priorités, activités et initiatives, et continuent d'orienter l'approche du SPP en matière d'accessibilité.

Les commentaires sur l'accessibilité sont les bienvenus et peuvent être soumis par des canaux formels et informels. Pour communiquer des commentaires formels, les particuliers peuvent utiliser le formulaire en ligne disponible sur notre site Web public ou communiquer avec nous par courriel ou en nous laissant un message vocal. Des commentaires informels sont également reçus lors de conversations, de consultations demandées et durant les visites de nos points de contrôle de sécurité. Les personnes ayant une expérience vécue partagent souvent des observations précieuses lors de ces interactions, mettant en évidence à la fois les domaines de réussite et les possibilités d'amélioration.

Le tableau ci-dessous fournit des détails sur les consultations et les commentaires reçus, y compris qui a été consulté, où et quand les consultations ont eu lieu, comment les commentaires ont été fournis, les obstacles cernés, et les mesures que le SPP s'est engagé à prendre.

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

Détails de la consultation (qui/où/comment/quand)	Obstacle cerné	Mesures déterminées
<p><b>Qui</b> : Société canadienne de l'arthrite, groupe d'expérience vécue</p> <p><b>Où</b> : réunion virtuelle</p> <p><b>Comment</b> : discussion par courriel suivie d'une réunion virtuelle</p> <p><b>Quand</b> : Juillet 2025</p>	<p>Discussions sur les difficultés auxquelles les personnes en situation de handicap sont confrontées lors de la planification de leurs visites en raison d'un manque de renseignements clairs, centralisés et accessibles.</p> <p>Les préoccupations principales incluent la praticabilité, les distances entre les bâtiments, la disponibilité des aides à la mobilité et les caractéristiques physiques de l'environnement bâti.</p>	<p>Nous collaborerons avec des partenaires institutionnels pour développer et partager des informations claires et centralisées sur l'accessibilité sur les sites Web.</p>
<p><b>Qui</b> : Tout le personnel du SPP</p> <p><b>Où</b> : En ligne, par une enquête anonyme</p> <p><b>Comment</b> : Consultation par une enquête interne sur l'accessibilité</p> <p><b>Quand</b> : Été et automne 2025</p>	<p>Sans la participation régulière des membres du personnel, il est difficile de comprendre pleinement les obstacles auxquels ils se heurtent, ce qui fonctionne bien, et comment nous pouvons nous améliorer. Cette lacune limite notre capacité à concevoir des initiatives d'accessibilité qui correspondent à leur expérience vécue et à leurs besoins en évolution.</p>	<p>En 2025, nous avons lancé une enquête sur l'accessibilité à l'échelle de l'organisation. Le personnel a fait part de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les obstacles auxquels ils sont confrontés sur leur lieu de travail et des idées sur comment ces obstacles pourraient être surmontés;</li> <li>• les points saillants de nos réussites actuelles en matière d'accessibilité;</li> <li>• des réflexions sur les thèmes d'apprentissage pour l'année à venir.</li> </ul> <p>Pour garantir que nous maintenons ce dialogue, le sondage sera effectué tous les deux ans, nous permettant de suivre les progrès, de repérer de nouvelles difficultés et d'ajuster notre approche.</p>

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

Détails de la consultation (qui/où/comment/quand)	Obstacle cerné	Mesures déterminées
<p><b>Qui</b> : Divers visiteur-euses dans la Cité parlementaire</p> <p><b>Où</b> : En ligne</p> <p><b>Comment</b> : Par courriel</p> <p><b>Quand</b> : 2025</p>	<p>Plusieurs visiteur-euses ont exprimé des préoccupations concernant le placement de poteaux dans certains bâtiments, notamment à l'édifice Sir-John-A.-MacDonald et à l'édifice du Sénat du Canada. Lorsqu'ils sont mal positionnés, ces poteaux créaient des obstacles à l'accès aux boutons d'accessibilité nécessaires pour activer les portes automatiques. Ce mauvais positionnement limitait la facilité d'accès pour les personnes ayant des besoins de mobilité.</p>	<p>Au cours de la dernière année, des ajustements ont été apportés au placement des poteaux afin de réduire au minimum les obstructions. Les agent-es de protection du SPP ont reçu une formation sur les pratiques de positionnement appropriées pour réduire les problèmes récurrents.</p> <p>Des communications ont été produites pour souligner l'importance d'un positionnement adéquat. De plus, dans la mesure du possible, les poteaux ont été entièrement supprimés pour éliminer les obstacles et garantir un accès constant aux fonctionnalités d'accessibilité.</p>
<p><b>Qui</b> : Un-e visiteur-euse aveugle invité-e par nos partenaires</p> <p><b>Où</b> : Divers espaces prévus pour les partenaires et les visiteurs publics du SPP</p> <p><b>Comment</b> : Lors d'une vérification de l'accessibilité, par des commentaires verbaux et écrits</p> <p><b>Quand</b> : Septembre 2025</p>	<p>Plusieurs obstacles ont été constatés, tous liés à l'absence d'instructions verbales claires et d'engagement proactif du personnel.</p>	<p>Ces commentaires ont mis en évidence le besoin de pratiques renforcées en matière de guidage vocal et d'un soutien plus intentionnel pour les visiteur-es aveugles ou malvoyant-es.</p> <p>Par conséquent, nous chercherons à offrir une formation ciblée aux membres du personnel de première ligne, en particulier ceux des points d'arrivée et de contrôle, afin de garantir qu'ils puissent fournir des instructions orales claires et cohérentes à chaque étape du processus.</p>

**Tableau 1 : Détails sur la consultation du SPP de 2025**



## EMPLOI

### **Responsable : Dirigeant-e principal-e des ressources humaines**

Le SPP reconnaît que l'accessibilité en matière d'emploi est essentielle pour attirer, soutenir et retenir une main-d'œuvre diversifiée. Les priorités ciblées dans notre précédent plan d'accessibilité restent au cœur de cet engagement et continuent d'être activement promues. Bien qu'aucune nouvelle initiative liée à l'emploi n'ait été ajoutée à ce stade, notre objectif demeure inchangé, et il demeure possible que la mise à jour de l'année prochaine comprenne d'autres mesures ou réalisations.

Notre priorité est de renforcer et de poursuivre les initiatives déjà en cours, en veillant à ce que les obstacles soient supprimés, que les possibilités soient élargies et que le personnel dispose des mesures de soutien nécessaires pour réussir. En maintenant notre élan et en approfondissant nos efforts, nous travaillons à offrir la meilleure expérience d'emploi possible tant pour les employé-es actuel-es que pour les talents à venir. Cet engagement continu témoigne non seulement du respect des normes d'accessibilité, mais aussi de notre responsabilité de favoriser une culture de travail inclusive, équitable et valorisante pour tous.

La section suivante met en évidence les engagements pris dans notre plan précédent et décrit à la fois les progrès réalisés au cours de la dernière année et les efforts continus que nous poursuivrons dans les années à venir.

### Mise à jour de notre Plan d'accessibilité 2022 à 2025

a) *Obstacle* : Les gestionnaires et superviseur-es peuvent avoir une connaissance limitée des responsabilités en matière d'adaptation et des pratiques d'embauche inclusives, ce qui peut créer des obstacles pour les candidat-es et employé-es en situation de handicap.

*Étapes et échéanciers* : Dans le cadre d'une pratique continue, nous sensibiliserons globalement la direction sur les processus d'adaptation et d'embauche en donnant des formations, des conseils et des ressources pour garantir des pratiques de dotation et de milieu de travail équitables et accessibles. De plus, nous continuerons, en 2026, à déployer la formation sur la gestion du handicap et l'obligation d'adaptation.

*Activités réalisées* : Présentation des processus et des politiques à l'ensemble des gestionnaires et superviseur-es en 2023 et en 2024.

Enseignement de connaissances et renforcement des responsabilités, y compris les suivantes :

- prendre des mesures d'adaptation à la fois pour les candidat-es et les employé-es;
- envisager l'affectation d'employé-es internes à l'adaptation avant la dotation;
- veiller à ce que des adaptations soient effectuées pendant les processus de dotation;
- documenter et communiquer adéquatement les demandes d'adaptation;
- consulter l'équipe responsable des mesures d'adaptation pour obtenir des conseils;
- prendre en considération les personnes en situation de handicap dans le cadre de la dotation pour combler les lacunes organisationnelles;

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

---

- élaborer une formation en gestion du handicap et du devoir d'adaptation en 2024; les séances seront offertes aux gestionnaires et superviseur-es à partir de 2025.

*b) Obstacle* : Il existe de vastes possibilités de collaborer avec des organisations externes axées sur l'accessibilité pour faire connaître des pratiques exemplaires, accéder à des ressources et contribuer à de meilleurs efforts pour l'amélioration des résultats en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

*Étapes et échéanciers* : Renforcer les partenariats avec des organismes tels que le Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE), dirigé par Centraide Est de l'Ontario, en participant activement à des initiatives qui mettent en contact les employeurs et les prestataires de services afin d'accroître les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap à Ottawa.

*Activités réalisées* : Le personnel principal a assisté aux réunions mensuelles du PAIRE et transmis ses conclusions à l'équipe de dotation.

- Participation régulière aux appels de jumelage d'emploi mensuels organisés par le PAIRE.

### ENVIRONNEMENT BÂTI

#### Responsable : Dirigeant-e principal-e de la planification

Notre approche en matière de biens immobiliers privilégie la protection, la fonctionnalité et l'accessibilité, de manière à garantir que l'environnement bâti favorise la sécurité, l'inclusivité et l'égalité d'accès dans toutes les installations.

Nous avons constaté les obstacles suivants :

- a) Obstacle : Difficultés à la vérification de l'accessibilité universelle (AU) de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), la direction des Biens immobiliers (DBI) du SPP souhaite se conformer davantage aux exigences fédérales en matière d'accessibilité et s'attaquer de manière proactive aux obstacles dans l'environnement bâti.  
Étapes et échéanciers : Au cours des trois prochaines années, la DBI envisage de créer un groupe d'accessibilité au sein du SPP pour passer en revue les conclusions de la vérification de SPAC.
- b) Obstacle : La capacité de planifier et de prioriser l'élimination des obstacles est entravée par le manque de visibilité des lacunes en matière d'accessibilité dans les installations existantes du SPP, y compris les espaces opérationnels et administratifs.  
Étapes et échéanciers : Au cours de la prochaine année, la DBI commencera à effectuer des évaluations annuelles de l'état des bâtiments et des examens de l'accessibilité, y compris des zones spécialisées telles que les zones de numérisation et de détection, pour repérer et aplanir les obstacles physiques et environnementaux.
- c) Obstacle : Les infrastructures vieillissantes et la constante évolution des besoins des locataires rendent difficile le maintien de normes d'accessibilité uniformes dans toutes les installations du SPP.  
Étapes et échéanciers : Au cours de la prochaine année, et de manière permanente, la DBI suivra les demandes d'accessibilité signalées par les locataires et intégrera les conclusions dans la planification des projets et de l'entretien en cours pour s'assurer que les installations évoluent avec les besoins des utilisateurs et les exigences en matière de conformité.
- d) Obstacle : Les considérations relatives à l'accessibilité n'ont pas toujours été intégrées de manière systématique dans la conception et la mise en œuvre des projets.  
Étapes et échéanciers : De manière continue, la DBI continuera de promouvoir l'accessibilité en tant qu'objectif central dans toutes les initiatives de planification, de conception et de modernisation, tout en veillant à ce qu'elle demeure une priorité constante et mesurable dans tous les projets.
- e) Obstacle : La collaboration avec SPAC et d'autres partenaires pour repérer et éliminer les obstacles dans l'environnement bâti qui ne relèvent pas de la responsabilité du SPP fait défaut.

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

Étapes et échéanciers : La direction des Biens immobiliers continue, en collaboration avec ses partenaires parlementaires, de promouvoir activement l'accessibilité et l'inclusivité dans les espaces communs. Elle continuera de consulter les spécialistes pertinents et les personnes handicapées afin de rendre l'ensemble de la Cité parlementaire plus accessible.

### Mise à jour de notre Plan d'accessibilité 2022 à 2025

- f) Obstacle : L'entrée du gouverneur général de l'édifice de l'Est manquait de caractéristiques universellement accessibles, créant des obstacles pour les personnes ayant des difficultés de mobilité.

Étapes et échéanciers : D'ici décembre 2025, une amélioration complète de l'accessibilité sera entreprise pour corriger à la fois les obstacles extérieurs et intérieurs. Elle comprendra l'installation d'une rampe extérieure pour un accès sans obstacles; la mise en place d'une plateforme intérieure transformable pour faciliter la circulation entre les étages; le remplacement du comptoir du poste de garde existant par une surface transactionnelle universellement accessible.

Activités réalisées : La conception et la planification sont terminées, et l'installation est en cours. Les travaux de construction progressent conformément aux normes d'accessibilité, et la fin de la phase actuelle du projet est en vue.

- g) Obstacle : Plusieurs salles de repos opérationnelles du SPP restent sous-développées et ne répondent pas entièrement aux normes fédérales en matière d'accessibilité ou de bien-être. Le mobilier désuet, les commodités limitées et l'éclairage inadéquat restreignent la facilité d'emploi et peuvent compromettre les principes de dignité et d'accès équitable établis dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Étapes et échéanciers : Le SPP a lancé une initiative de remise en état des salles de repos pour évaluer et améliorer l'accessibilité et l'inclusivité des espaces opérationnels. Au cours du prochain exercice financier, des ajustements supplémentaires sont prévus aux salles de repos dans le cadre de nouveaux projets de la DBI.

Activités réalisées : Une vérification complète de toutes les salles de repos opérationnelles a été réalisée pour évaluer les conditions et mettre les améliorations en ordre de priorité. Un calendrier de remise en état a été élaboré pour corriger les espaces les plus critiques en priorité. Les premières améliorations comprenaient le déplacement et la rénovation de la salle de repos de l'édifice de la Confédération, créant un environnement plus lumineux, accessible et

### FAIT SAILLANT : LA CONCEPTION INCLUSIVE EN ACTION! NOUVELLE INSTALLATION DE FORMATION OPÉRATIONNELLE

La nouvelle installation de formation opérationnelle, dont l'ouverture est prévue au début de 2026, est conçue conformément aux principes d'accessibilité et d'inclusion.

Lors de la planification initiale, nous avons cerné de possibles obstacles pour les personnes ayant des déficiences cognitives, des sensibilités sensorielles et des troubles visuels ou auditifs, ce qui nous a incités à apporter des ajustements réfléchis à la conception pour créer un milieu inclusif et favorable.

L'espace comprend des chemins définis pour une navigation intuitive, des matériaux apaisants et des finitions neutres pour réduire la surstimulation sensorielle, ainsi que des zones calmes désignées pour la concentration et la relaxation.

Des transitions de matériaux à contraste élevé, tels que des sols sombres avec des murs clairs, des cadres de porte sombres avec des portes en bois naturel, et des armoires sombres avec des comptoirs blancs, amélioreront la visibilité pour les occupants malvoyants. Pour répondre aux difficultés auditives, des panneaux acoustiques muraux et de plafond sont prévus pour réduire la réverbération et améliorer la qualité sonore. Un éclairage réglable et un mobilier souple soutiennent davantage les besoins des utilisateurs divers, tandis qu'une gestion continue des changements et une sensibilisation des occupants assurent une utilisation inclusive de l'espace.

## **PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)**

---

avec des commodités améliorées et une conception conforme aux normes d'accessibilité et de bien-être.

### TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

#### Responsable : Dirigeant-e principal-e de l'information

Dans un milieu axé sur la sécurité, nos systèmes de TI sont conçus pour garantir la protection et l'accessibilité, tout en veillant à ce que les outils, systèmes et plateformes numériques soient conçus et maintenus pour être inclusifs, utilisables et exempts d'obstacles pour tous et toutes.

Nous avons repéré les obstacles suivants :

- a) Obstacle : Absence d'outils et de cadres pour évaluer les connaissances du personnel; sensibilisation limitée aux ressources de formation disponibles.

Étapes et échéanciers : Au cours des deux prochaines années, nous déterminerons et comblerons les lacunes sur le plan des connaissances en matière d'accessibilité au sein du secteur des Services de technologie et de l'information. Parallèlement, nous rechercherons et recommanderons des possibilités de formation existantes pour combler ces lacunes.

- b) Obstacle : En l'absence de processus normalisés, les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité sont appliquées de manière incohérente dans la conception, l'approvisionnement et la mise en œuvre des technologies de l'information.

Étapes et échéanciers : Au cours des douze prochains mois, le secteur des Services de technologie et de l'information assurera que l'accessibilité est intégrée dans la conception, l'approvisionnement et la mise en œuvre de tous les nouveaux systèmes informatiques, matériel informatique, logiciels et contenus Web. Ce travail inclut l'utilisation d'une liste de contrôle d'accessibilité normalisée et l'harmonisation avec les normes d'accessibilité reconnues.

- c) Obstacle : Les ressources sont limitées, ou il y a concurrence entre les priorités pour conserver et améliorer l'accessibilité dans les systèmes existants.

Étapes et échéanciers : Le secteur des Services de technologie et de l'information examinera régulièrement les systèmes informatiques, les applications et les technologies existants pour repérer les obstacles à l'accessibilité et y remédier. Il intégrera des considérations d'accessibilité dans la gestion du cycle de vie afin de garantir que les systèmes et les contenus restent conformes et inclusifs au fil du temps. La mise en œuvre commencera dans les 18 prochains mois, et l'intégration de l'accessibilité deviendra une pratique continue et soutenue dans les processus de technologie de l'information.

- d) Obstacle : Il n'existe actuellement aucun processus formel permettant aux utilisateur-ices, y compris ceux et celles en situation de handicap, de tester les systèmes de TI, le matériel informatique et les logiciels pour vérifier leur conformité en matière d'accessibilité. Sans essai par les utilisateur-ices, d'importants problèmes d'accessibilité peuvent passer inaperçus, faisant en sorte que des systèmes ne répondent pas pleinement aux besoins de tous les utilisateurs ou ne respectent pas les normes d'accessibilité.

Étapes et échéanciers : Au cours des 12 prochains mois, le secteur des Services de technologie et de l'information concevra un processus permettant aux utilisateur-ices de tester les systèmes

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

---

informatiques, le matériel informatique et les logiciels pour s'assurer qu'ils respectent les exigences en matière d'accessibilité.

- e) Obstacle : Il existe des occasions inexploitées d'améliorer la synchronisation avec les partenaires parlementaires pour repérer et éliminer les obstacles à l'accessibilité dans les outils de TI et les technologies informatiques.

Étapes et échéanciers : Au cours des 12 prochains mois, le secteur des Services de technologie et de l'informatique collaborera avec les partenaires parlementaires pour sélectionner et déployer des outils et des technologies accessibles qui répondent aux besoins organisationnels et aux normes d'affaires, tout en continuant d'éliminer les obstacles restants à l'accessibilité informatique.

- f) Obstacle : Il n'existe pas de processus uniforme pour faire participer les personnes en situation de handicap dans l'évaluation de l'accessibilité des outils informatiques, ce qui limite les commentaires et la capacité de répondre aux besoins réels des utilisateur-rices.

Étapes et échéanciers : Dans environ deux ans, nous engagerons des discussions avec des organisations représentant les personnes en situation de handicap pour évaluer l'accessibilité des outils et des technologies d'information et de communication. Ce travail, qui débutera une fois que les éléments fondamentaux seront en place, inclura des enquêtes, des consultations et des tests d'accessibilité pour garantir que les outils répondent aux besoins des utilisateur-rices et de leurs expériences vécues.

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

---

COMMUNICATIONS, autres que celles des Technologies de l'information et de la communication

### **Responsable : Dirigeant·e principal·e de la planification**

Nous avons repéré les obstacles suivants :

*a) Obstacle* : Il n'existe aucun processus normalisé pour guider la planification d'événements tenant compte de l'accessibilité.

*Étapes et échéanciers* : Au cours des deux prochaines années, en collaboration avec la conseillère spéciale, Diversité, inclusion et appartenance, nous créerons et mettrons en œuvre un processus normalisé pour garantir que tous les événements organisationnels (par exemple, les cérémonies de remise de diplômes) soient planifiés et réalisés de manière accessible et inclusive.

*b) Obstacle* : Nous devons nous assurer que tous les outils et ressources de communication restent accessibles à mesure que de nouveaux documents sont élaborés.

*Étapes et échéanciers* : Dans le cadre d'une initiative permanente, nous maintiendrons et améliorerons l'accessibilité des modèles et des plateformes en dressant et en mettant à jour une liste des modèles nécessitant une révision, en veillant à ce que tous les nouveaux modèles soient évalués en fonction de leur accessibilité lors de leur développement et en continuant à appliquer les normes d'accessibilité de manière cohérente lors de la création ou de la révision des communications.

Mise à jour de notre Plan d'accessibilité 2022 à 2025

*c) Obstacle* : La connaissance des possibilités de formation disponibles sur l'accessibilité pour notre équipe de communications a été limitée, ouvrant la voie au renforcement des connaissances et des compétences du personnel grâce à un perfectionnement professionnel continu.

*Étapes et échéanciers* : Dans le cadre d'une pratique continue, nous continuerons de repérer et d'offrir des possibilités de formation à la direction de la Communication corporative sur les exigences WCAG 2.0 Niveau AA et les principes de langage clair, afin de garantir des communications à la fois techniquement accessibles et faciles à comprendre.

*Activités réalisées* : Les membres de la direction de la Communication corporative ont suivi une formation sur les exigences WCAG 2.0 Niveau AA. Nous continuons de participer activement à des formations et d'appliquer les principes d'accessibilité et de langage clair dans notre travail quotidien en produisant un contenu inclusif, sans obstacle et convivial.



### APPROVISIONNEMENT EN BIENS, EN SERVICES ET EN INSTALLATIONS

**Responsable : Dirigeant-e principal-e des finances**

Nous avons repéré les obstacles suivants :

*a) Obstacle* : Les autorités responsables de projets n'ont actuellement pas facilement accès aux ressources et aux conseils sur la manière d'évaluer et d'intégrer les exigences en matière d'accessibilité dans les trousseaux d'approvisionnement.

*Étapes et échéanciers* : Dans les six prochains mois, la direction des Marchés et de l'approvisionnement créera et publiera des ressources accessibles sur les approvisionnements. Elle donnera aux autorités des projets accès à des guides techniques et à un ensemble centralisé de ressources pour les aider à déterminer et à appliquer les exigences en matière d'accessibilité dans les processus d'approvisionnement, en conformité avec les directives et les pratiques exemplaires du Conseil du Trésor.

*b) Obstacle* : Les formulaires d'approvisionnement actuels ne sont pas dans un format accessible, et les options ou outils offerts par le secteur pour résoudre ce problème sont peu connus.

*Étapes et échéanciers* : Les premières étapes dans l'année à venir incluent la réalisation d'une étude de marché sur les formulaires d'approvisionnement accessibles. La direction des Marchés et de l'approvisionnement lancera une demande de renseignements (DR) pour évaluer l'état actuel du secteur et trouver des solutions pour créer des formulaires d'approvisionnement dans des formats accessibles. Cette étape fondamentale guidera les futurs travaux visant à moderniser la documentation d'approvisionnement et à en garantir l'accessibilité.

*c) Obstacle* : Les documents et formulaires liés aux approvisionnements utilisent souvent un langage technique ou formel qui peut être difficile à comprendre. Il s'ensuit des obstacles pour les personnes ayant des déficiences cognitives, des difficultés dans le traitement du langage ou peu familières avec la terminologie de l'approvisionnement, ce qui limite leur capacité à participer pleinement aux processus d'approvisionnement.

*Étapes et échéanciers* : Au cours des 18 prochains mois, la direction des Marchés et de l'approvisionnement révisera les formulaires et modèles d'approvisionnement pour s'assurer qu'ils suivent les principes de langage clair. Cette révision inclura ce qui suit : i) simplification du langage pour rendre les formulaires plus faciles à comprendre; ii) essai des formulaires pour leur clarté et accessibilité; iii) communication de conseils aux équipes sur la rédaction en langage clair pour les communications en matière d'approvisionnement.

### Mise à jour de notre Plan d'accessibilité 2022 à 2025

Dans son plan précédent, la direction des Marchés et de l'approvisionnement a participé à des discussions avec des expert-es en la matière (EM) internes et des personnes en situation de handicap pour renforcer les pratiques en matière d'accessibilité.

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

---

*d) Obstacle* : La direction des Marchés et de l'approvisionnement a récemment déterminé qu'il est nécessaire d'élargir la collaboration avec les partenaires du secteur pour tirer profit de l'expertise et des innovations externes.

*Étapes et échéanciers* : S'appuyant sur l'initiative terminée l'année dernière et poursuivant les discussions avec les EM et les personnes en situation de handicap, la direction des Marchés et de l'approvisionnement élargira ses discussions avec des partenaires du secteur (tels que la Chambre des communes et la Bibliothèque du Parlement). Cette approche continue garantit que les pratiques en matière d'accessibilité restent éclairées, actuelles et harmonisées tant avec les besoins internes qu'avec les pratiques exemplaires externes.

### CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

#### **Responsable : Dirigeant-e principal-e des ressources humaines**

Le SPP demeure déterminé à s'assurer que les programmes et services qu'il offre soient accessibles, inclusifs et adaptés aux besoins de tous et toutes. Bien que quelques nouveaux obstacles et initiatives aient été relevés, une grande partie de son travail s'appuie sur les engagements pris dans son précédent plan d'accessibilité. Bon nombre de ces initiatives comportent plusieurs volets et interdépendances, ce qui nécessite des efforts continus pour les mettre en œuvre, les renforcer et les suivre. En faisant progresser à la fois les priorités nouvelles et en cours, le SPP s'efforce de créer des services qui ne sont pas seulement accessibles, mais également durables et adaptables pour l'avenir.

Nous avons repéré les obstacles suivants :

*a) Obstacle* : La collaboration avec les expert-es en matière d'accessibilité est limitée, ce qui peut faire manquer des occasions d'améliorer la prestation de services aux personnes en situation de handicap.

*Étapes et échéanciers* : Au cours des prochaines années, plusieurs de nos secteurs collaboreront activement avec les EM internes et externes afin de déterminer les occasions d'améliorer leurs services et d'enrichir leur mode de prestation aux personnes en situation de handicap.

*b) Obstacle* : Il n'y a pas, dans le SPP, de mécanisme fiable pour identifier les employé-es ayant des besoins en matière d'accessibilité, ce qui limite sa capacité à traiter les obstacles de manière proactive et à adapter les mesures de soutien de manière efficace.

*Étapes et échéanciers* : Dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau système de planification des ressources organisationnelles (PRO), le SPP lancera un questionnaire d'auto-identification (auto-ID) modernisé pour accroître la précision, la profondeur et l'étendue de ses données actuelles concernant les personnes en situation de handicap au sein de l'organisation. Cette mise en œuvre est prévue dans un délai d'un à deux ans, sous réserve de la confirmation de la programmation des systèmes pour garantir la protection de l'information.

*d) Obstacle* : Le personnel connaît mal la distinction entre les besoins en matière d'accessibilité et les demandes d'adaptation, ce qui peut conduire à des malentendus et à un soutien inconstant entre les employé-es.

*Étapes et échéanciers* : Au cours de l'année et demie à venir, nous élaborerons et fournirons du matériel de formation ciblé pour informer le personnel sur les différences entre les besoins en matière d'accessibilité et les demandes d'adaptation, ce qui favorisera la compréhension et l'efficacité des pratiques de soutien.

*e) Obstacle* : Une planification incohérente de l'accessibilité des réunions crée des obstacles pour les employé-es et visiteur-euses du SPP, ce qui comprend des informations inadéquates sur les adaptations, des documents non accessibles et des espaces non inclusifs.

*Étapes et échéanciers* : Au cours de l'année et demie à venir, nous élaborerons et partagerons des guides internes pour soutenir les employé-es dans la planification et l'organisation de réunions accessibles. Cette ressource permettra la prise en compte de l'accessibilité dès le départ, ce qui réduira les obstacles et permettra une pleine participation.

*f) Obstacle* : Le matériel de formation et les scénarios des cours destinés aux nouveaux spécialistes de la détection ne tenaient pas bien compte des normes actuelles en matière d'accessibilité. Un contenu obsolète et du matériel de formation manquant ont fait obstacle à un apprentissage efficace et pourraient entraîner des lacunes dans la prestation des services, en particulier pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.

*Étapes et échéanciers* : Au cours des 18 prochains mois, nous procéderons à la révision complète du contenu de la formation des cours destinés aux recrues, y compris un projet pilote de mise à jour du matériel intégrant des informations sur l'accessibilité et des aides pédagogiques améliorées. De plus, le manuel complet pour cette fonction a été examiné en fonction de la perspective d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), avec une attention particulière à l'accessibilité. Ces mises à jour visent à garantir que les recrues sont mieux préparées à offrir des services inclusifs et adaptés.

*g) Obstacle* : La sensibilisation aux principes d'apprentissage des adultes, aux approches tenant compte des traumatismes et au langage clair, de même que leur intégration, demeure limitée dans la formation actuelle des instructeurs, ce qui peut affecter l'efficacité et l'inclusivité de la prestation des cours.

*Étapes et échéanciers* : Au cours des 12 prochains mois, nous procéderons à la révision du cours pour instructeurs afin de garantir son harmonisation avec les principes d'apprentissage des adultes, les approches tenant compte des traumatismes et les pratiques de langage clair. Cette révision renforcera la qualité et l'inclusivité de l'instruction dans tout le SPP.

*h) Obstacle* : Les mesures et protocoles de sécurité peuvent créer involontairement des difficultés en matière d'accessibilité, ce qui nécessite des adaptations sur le champ et au cas par cas.

*Étapes et échéanciers* : Au cours des trois prochaines années, nous travaillerons à intégrer les évaluations de sécurité dans le programme sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation afin de repérer et d'éliminer de manière proactive les obstacles dans les processus de sécurité. Ce travail garantira un équilibre entre les exigences en matière de sécurité et l'accessibilité et l'inclusion, réduisant ainsi la nécessité d'adaptations après coup et favorisant un environnement équitable et sans obstacles.

*i) Obstacle* : Avec l'élargissement de nos efforts en matière d'accessibilité, de diversité et d'inclusion, il est nécessaire de disposer d'une capacité d'intervention pour soutenir la conception et la prestation de formations spécialisées, d'animation et de communications. Garantir un contenu inclusif, accessible et basé sur des expériences vécues nécessite une expertise ciblée, laquelle pourrait ne pas être disponible en interne.

*Étapes et échéanciers* : Au cours de l'année, nous élaborerons une demande de propositions (DP) pour engager des expert-es en la matière (EM) externes dans les domaines de l'accessibilité, de la diversité et de l'inclusion. Ces expert-es soutiendront la conception et l'animation de programmes de formation inclusifs et collaboreront à l'élaboration de communications et de matériel pédagogique accessibles.

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

---

Mise à jour de notre Plan d'accessibilité 2022 à 2025

- j) Obstacle* : Les difficultés de programmation du système de planification des ressources organisationnelles (PRO) ont retardé le lancement d'un processus formel d'auto-identification. Ce retard a limité notre capacité à comprendre les divers besoins en matière d'accessibilité et les expériences de notre personnel, et à y répondre pleinement, ce qui fait obstacle à une planification inclusive et une prise de décision éclairée.

*Étapes et échéanciers* : Au cours de la dernière année, pour combler cette lacune, nous avons travaillé à déterminer diverses initiatives sur la manière de recueillir des informations sur les besoins en accessibilité des employés. Nous avons ainsi été amenés à recueillir des données qui seront analysées au cours de l'année à venir, et tout obstacle cerné orientera les mesures et améliorations futures. Nous continuerons à effectuer cette enquête tous les deux à trois ans.

*Activités réalisées* : Pour combler cette lacune, nous avons lancé en 2025 une enquête organisationnelle sur l'accessibilité. L'enquête comprenait des questions facultatives d'auto-identification et a permis de recueillir des informations sur les besoins en accessibilité des employés, leurs niveaux de confort vis-à-vis des sujets liés à l'accessibilité, des suggestions d'amélioration et des commentaires sur les pratiques actuelles.

- k) Obstacle* : Le *Manuel de formation des spécialistes de la détection* n'avait pas été examiné sous l'angle de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI), laquelle inclut les considérations en matière d'accessibilité. Par conséquent, nous n'avons pas pu garantir que les directives et attentes définies dans le *Manuel* tiennent compte des pratiques inclusives et accessibles.

*Étapes et échéanciers* : Au cours de la dernière année, le personnel du SPP a entrepris un examen complet du manuel des fonctions professionnelles.

*Activités réalisées* : Nous avons mené un examen complet du manuel des fonctions professionnelles selon l'angle de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance (EDIA) du SPP. Ce processus a aidé à déterminer les domaines à améliorer et à veiller à ce que le manuel soutienne la prestation de services et des pratiques en milieu de travail inclusives. Ces étapes sont désormais terminées.

- l) Obstacle* : Les processus, politiques, procédures et formations en ressources humaines peuvent contenir des obstacles involontaires limitant l'accès et la participation équitables pour les personnes en situation de handicap. Ces lacunes peuvent affecter le recrutement, l'intégration, le perfectionnement professionnel et les adaptations en milieu de travail.

*Étapes et échéanciers* : Dans le cadre d'une pratique continue, nous continuons à examiner les processus, politiques, procédures et formations actuels en ressources humaines pour cerner d'éventuels obstacles pour les personnes en situation de handicap et créer un plan d'action pour combler ces lacunes.

*Activités réalisées* : La *Politique de recrutement*, développée par le biais d'une application pilote de la perspective de diversité, d'inclusion, d'équité et d'appartenance, a été soumise à l'examen et à l'approbation de la haute direction. Dans le cadre de ce travail, les offres d'emploi ont été examinées et mises à jour pour en garantir le langage inclusif, en portant attention à la simplicité du langage, à

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

---

l'accessibilité et aux considérations en matière d'équité. Un examen des plateformes d'apprentissage de substitution est en cours pour répondre à des besoins diversifiés en matière de formation.

*m) Obstacle* : Les politiques, formations et normes n'incorporent pas systématiquement les principes d'accessibilité et d'équité, diversité et inclusion (EDI), ce qui augmente le risque que des obstacles systémiques et les besoins des personnes en situation de handicap soient négligés.

*Étapes et échéanciers* : Nous appliquerons continuellement une perspective d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), y compris une perspective d'accessibilité, aux politiques, aux procédures opérationnelles normalisées (PON), aux normes de formation et aux instruments politiques.

*Activités réalisées* : La direction de la Politiques corporative a activement intégré des pratiques inclusives et accessibles grâce à une formation ciblée. En 2024, l'ensemble de l'équipe a suivi une formation obligatoire sur la sensibilisation à l'accessibilité. De plus, en 2025, les membres de l'équipe ont amélioré leurs compétences grâce à un cours en écriture inclusive donné par Egale Canada, ainsi que des formations supplémentaires sur les communications inclusives.

*n) Obstacle* : Les gestionnaires et professionnels des RH peuvent manquer de sensibilisation sur les pratiques exemplaires pour une acquisition de talents accessible. Cette lacune peut entraîner des processus de recrutement qui ne s'adaptent pas pleinement aux candidat·es en situation de handicap, nuisant potentiellement à leur capacité à participer équitablement au processus.

*Étapes et échéanciers* : Préparer des documents à l'intention des gestionnaires et des professionnel·les des ressources humaines sur les pratiques exemplaires pour créer des processus de recrutement de talents accessibles, en identifiant les occasions de réduction des obstacles liés à l'expérience du ou de la candidat·e.

*Activités réalisées* : Les activités d'équité salariale ont été menées à bien au cours de la dernière année, y compris le développement de processus pour soutenir des pratiques équitables parmi les groupes concernés. Des discussions collaboratives ont été tenues avec les équipes concernées pour examiner et affiner les approches visant à centraliser les fonctions connexes, garantissant la transparence et l'inclusivité dans la mise en œuvre.

o) Obstacle : Les formations sur l'accessibilité offertes par des partenaires externes ne sont pas exploitées ni promues systématiquement en interne, ce qui fait manquer des occasions de sensibilisation et de réduction des obstacles liés aux préjugés inconscients, à la stigmatisation et à la prestation de services inclusifs.

Étapes et échéanciers : Nous continuons à tirer parti de formations offertes par des partenaires parlementaires et des organismes gouvernementaux sur l'accessibilité et les questions connexes.

Activités réalisées : Voir l'**annexe 1** pour un résumé des possibilités de formation et de sensibilisation terminées et à venir.

p) Obstacle : Il existe peu d'outils centralisés et normalisés au SPP pour le soutien à l'accessibilité, ce qui entraîne des pratiques incohérentes et des occasions manquées d'harmonisation avec les approches éprouvées utilisées par d'autres organisations gouvernementales.

Étapes et échéanciers : Dans le cadre de notre pratique continue, nous continuons à faire des recherches sur les outils de soutien utilisés par les partenaires parlementaires ou les organisations gouvernementales, en discutant de nouveaux outils potentiels avec les partenaires et en se conformant aux pratiques chaque fois que possible.

Activités réalisées : Le SPP reste informé sur les outils émergents qui soutiennent l'accessibilité. Par exemple, grâce à des recherches sur les ressources disponibles, il a constaté qu'aucun autre partenaire ne proposait un soutien en clinique du sommeil par l'intermédiaire d'un fournisseur qui respecte l'EDIA. Reconnaissant la valeur de ce service, il a lancé cette initiative et fournit désormais ce soutien supplémentaire au personnel. De plus, il fait progresser ses formations sur la gestion du handicap et l'obligation d'adaptation, ainsi que le développement du Programme d'aide et de soutien à l'assiduité au travail (PASAT). Contrairement à d'autres partenaires, le SPP conçoit le PASAT de façon à permettre une intervention rapide et à offrir un soutien constant dans tous les cas de gestion des handicaps. Le programme a été testé en 2024-2025, et les commentaires ont été analysés afin de peaufiner et d'améliorer l'approche. Le SPP soumettra le programme mis au point à l'approbation de la haute direction à la fin de 2025, avec un lancement complet prévu en 2026 pour l'ensemble des employé-es.

q) Obstacle : Le processus d'intégration ne répondait pas pleinement aux besoins en accessibilité, et les personnes en situation de handicap n'ont été consultées que de façon limitée pour cerner les lacunes.

### **FAIT SAILLANT : PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ-ES ET À LA FAMILLE (PAEF)**

Le SPP reconnaît que l'accessibilité va au-delà du lieu de travail; elle consiste aussi à s'assurer que les employé-es et leur famille ont accès aux mesures de soutien dont ils ont besoin pour s'épanouir.

***Le PAEF a été officiellement lancé en 2025, marquant une avancée majeure dans l'élargissement du soutien en matière de bien-être accessible aux employé-es et à leur famille.***

Le PAEF offre une assistance professionnelle et confidentielle aux employé-es et à leurs personnes à charge et propose des services tels qu'un soutien en situation de crise, des services de consultation, des programmes de bien-être et de la télémédecine.

En incluant à la fois les employé-es et leur famille, ce programme réduit les obstacles au bien-être, diminue le stress et soutient l'équilibre travail-vie personnelle, aidant ainsi les employé-es à donner le meilleur d'eux-mêmes en se sentant soutenu-es tant personnellement que professionnellement.

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

---

Par conséquent, les nouveaux et nouvelles employé-es pourraient être confronté-es à des obstacles lorsqu'ils ou elles tentent d'avoir accès à de l'information, à des outils et à des mesures de soutien essentiels lors de leur intégration initiale dans le milieu de travail.

Étapes et échéanciers : Au cours des deux prochaines années, nous continuerons à développer un processus d'intégration à jour et complet qui inclut des outils et des ressources accessibles à l'ensemble des employé-es. Nous consulterons également les employé-es en situation de handicap pour comprendre les domaines du processus d'intégration actuels qui pourraient être améliorés.

Activités réalisées : La plupart des éléments du processus d'intégration ont été rendus accessibles à l'ensemble des nouveaux et nouvelles employé-es, avec des outils et des ressources harmonisées aux normes d'accessibilité. Les travaux se poursuivent pour s'assurer que les éléments restants sont entièrement mis à jour et intégrés.

- r) Obstacle : Les employé-es en situation de handicap peuvent n'avoir que des occasions limitées de se lier à leurs pairs, d'accéder à des réseaux et de participer à des communautés de pratiques favorisant l'inclusion et la croissance professionnelle.

Étapes et échéanciers : Nous continuons à soutenir et à promouvoir les réseaux d'employé-es et les communautés de pratiques axés sur l'accessibilité, y compris le Groupe de réseautage des employé-es de la Colline du Parlement et les initiatives connexes renforçant la connexion, l'inclusion et les occasions de développement pour les employé-es en situation de handicap. Une communauté de pratique pour la langue des signes est prévue pour 2026, et le développement d'une banque de vidéos de formation à rythme libre en langue des signes est en cours.

Activités réalisées : Les informations sur le réseau d'accessibilité sont désormais incluses dans les documents d'accueil pour l'ensemble des nouveaux et nouvelles employé-es.

- s) Obstacle : Dans notre lieu de travail, les personnes subissant une surcharge sensorielle peuvent avoir besoin de pauses pour la santé mentale ou d'un espace calme pour prier ou se recueillir. Ces personnes éprouvent des difficultés à accéder à un environnement répondant à ces besoins. L'absence d'un espace calme désigné constituait un obstacle pour le bien-être, la concentration et l'inclusion.

Étapes et échéanciers : Au cours des deux prochaines années, nous souhaitons établir et élargir les espaces calmes désignés dans les installations du SPP pour répondre aux besoins en santé mentale, en concentration et en réflexion personnelle des employé-es.

Activités réalisées : Cette année, nous avons créé un espace calme à notre emplacement principal, conçu pour soutenir le bien-être mental, la pratique spirituelle et la réflexion personnelle. Il est accessible à l'ensemble des employé-es et peut être réservé comme toute autre salle de réunion, ce qui garantit une accessibilité équitable et une flexibilité pour ceux et celles qui en ont besoin.

- t) Obstacle : Les contraintes de capacité limitent la prestation cohérente de formations en personne respectant la perspective d'EDIA au SPP, ce qui peut affecter la sensibilisation et l'application par le personnel d'une approche intersectionnelle dans leur travail.

Étapes et échéanciers : Au cours des deux prochaines années et demie, nous déploierons des formations respectant la perspective d'EDIA en suivant une approche progressive et accessible.



## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

---

Activités réalisées : Nous avons développé des modules d'apprentissage en ligne à rythme libre respectant la perspective d'EDIA. Ceux-ci seront mis à la disposition de tout le personnel du SPP au cours des 12 prochains mois. Cette approche progressive veille à ce que l'ensemble des employé-es connaissent les outils de la perspective d'EDIA et soient soutenu-es dans leur application significative à leur travail.

### Accords

Le SPP a conclu des accords avec des organisations externes et des fournisseurs de services pour offrir au personnel des occasions d'éducation et de formation spécialisées, de manière à garantir une croissance continue et une expertise en accessibilité. Entre autres :

- Notre accord avec Eversa est actuellement prolongé jusqu'en 2026.
- Notre accord avec Indigenous Works en est rendu à sa troisième année (sur trois ans).
- Nous avons des ententes annuelles avec le Réseau canadien du savoir policier et l'École de la fonction publique du Canada, qui offrent des cours, des activités, des vidéos et des aide-mémoire liés à la diversité, à l'inclusion et à l'appartenance.
- Entente avec Seasonova : Développement de la perspective d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance, phases I et II, à réaliser au cours de l'exercice 2025-2026.

### TRANSPORT

#### **Responsable : Dirigeant-e principal-e des finances**

Nous avons repéré les obstacles suivants :

*a) Obstacle* : Aucun comité ne se consacre actuellement à l'étude systématique du matériel en matière d'accessibilité, de handicap, et de santé et sécurité, ce qui limite la visibilité et la responsabilité dans la gestion du matériel.

*Étapes et échéanciers* : Au cours des deux prochaines années, la direction de la Gestion du matériel lancera le comité d'innovation et d'examen de l'uniforme et de l'équipement (IEUE) afin de fournir un examen structuré et collaboratif de l'équipement, ce qui renforcera la visibilité et la responsabilité dans la gestion du matériel et garantira que l'accessibilité ainsi que la santé et la sécurité opérationnelles sont systématiquement intégrées.

#### Mise à jour de notre Plan d'accessibilité 2022 à 2025

Dans notre plan précédent, la direction de la Gestion du matériel avait entrepris un travail préliminaire pour examiner la nécessité d'ajouter des véhicules accessibles au parc du SPP, tout en appliquant la perspective d'EDIA. L'initiative a été interrompue en 2025 en raison de la réaffectation de ressources, mais demeure une priorité pour l'exercice 2026-2027.

*b) Obstacle* : Le parc du SPP n'a pas encore été adapté pour garantir que certains véhicules opérationnels peuvent accueillir des personnes utilisant des fauteuils roulants. Sans modifications, les besoins en matière d'accessibilité pourraient ne pas être entièrement pris en charge dans tous les contextes opérationnels.

*Étapes et échéanciers* : Au cours des trois prochaines années, la direction de la Gestion du matériel mènera un projet pour adapter certains véhicules opérationnels afin de garantir qu'ils peuvent accueillir des personnes utilisant des fauteuils roulants et elle se penchera sur l'utilisation de véhicules spécialisés.

*c) Obstacle* : Les politiques précédentes sur les uniformes n'étaient pas claires sur les mesures d'adaptation et d'accessibilité à prendre, ce qui créait une incertitude concernant les exceptions liées à l'accessibilité pour les employés.

*Étapes et échéanciers* : En collaboration avec la direction de la politique corporative, le SPP a examiné et mis à jour la *Politique sur les uniformes et l'apparence personnelle* pour intégrer les considérations liées à l'accessibilité et à l'adaptation.

*Activités réalisées* : Une clause d'exception a été ajoutée à la directive afin de garantir que les exigences en matière d'accessibilité et d'adaptation soient explicitement définies et systématiquement appliquées.

### CONCLUSION

Le SPP reste fermement engagé à bâtir et à maintenir un milieu sans obstacle pour les parlementaires, les employé-es et les visiteur-euses. Nous reconnaissons que de réels progrès en matière d'accessibilité proviennent d'un engagement continu avec les personnes en situation de handicap, les expert-es en la matière et les partenaires du milieu afin de mieux comprendre les obstacles et de codévelopper des solutions favorisant l'inclusion.

Nous surveillerons activement et mesurerons nos progrès pour garantir que nous atteignons les objectifs d'accessibilité décrits dans ce plan et levons les obstacles cernés.

La rétroaction continue de jouer un rôle central dans la définition de notre travail. Nous l'encourageons au moyen du processus de rétroaction que nous avons établi et nous nous engageons à examiner tous les commentaires, à les prendre en considération et à y donner suite au fur et à mesure de notre progression. Les mises à jour sur nos progrès seront publiées régulièrement, ce qui garantira transparence et responsabilité dans la manière dont nous tenons nos engagements.

Ce plan est un document évolutif : de nombreuses initiatives se poursuivent à partir des plans précédents, évoluant d'une année à l'autre à mesure que nous peaufinons les priorités et comprenons mieux les obstacles et que de nouvelles occasions se présentent. Nous continuerons à adapter, à améliorer et à renforcer notre approche, de manière à garantir que l'accessibilité reste une priorité et que notre milieu de travail et nos services soient inclusifs pour tous.

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

### ANNEXE 1

Terminé en 2024-2025								
Thème	Exercice	N <sup>bre</sup> de séances	Durée	Mode de prestation	En cours	Public cible	Nombre de participants	But
<b>Langue des signes</b>	2024-2025	1	1 jour	Eversa	Oui	Première ligne et détection	19	Pour l'accessibilité, la fonction publique et les opérations de sécurité inclusives.
<b>Soutien à la communauté neurodivergente</b>	2024-2025	2	1 jour	Specialistern e	Oui	Première ligne et détection	42	Favoriser une compréhension, une empathie et des compétences pratiques pour créer des milieux inclusifs où les personnes neurodivergentes peuvent s'épanouir.
<b>Formation à la sensibilisation aux peuples autochtones</b>	2024-2025	1	3 heures	Bureau des services policiers des Autochtones de la Police provinciale de l'Ontario	Oui	Tous les secteurs	25	Favoriser des relations respectueuses, éclairées et significatives entre les peuples autochtones et non autochtones en approfondissant la compréhension des histoires, des cultures, des droits et des réalités contemporaines des Autochtones.
<b>Atelier sur la culture EDI (Perspective EDIA)</b>	2024-2025	1		SPP	Oui	Comité de la haute direction	5 ou 6	Créer une culture de travail où chacun se sent valorisé, respecté et encouragé à contribuer, indépendamment de son origine, de son identité ou de son expérience vécue.
<b>Perlage autochtone pour la Journée du chandail orange</b>	2024-2025	3		SPP	Oui	Tous les secteurs	34	Acte puissant de commémoration, d'expression culturelle et de guérison.

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

Terminé en 2024-2025								
Thème	Exercice	N <sup>bre</sup> de séances	Durée	Mode de prestation	En cours	Public cible	Nombre de participants	But
<b>Atelier de fabrication de tambours à main</b>	2024-2025	1	3 heures	SPP	Oui	Tous les secteurs	10	Importante occasion de promouvoir la sensibilisation culturelle, la réconciliation et les liens personnels grâce aux traditions autochtones.
<b>Mois de l'histoire des Noirs</b>	2024-2025	Diverses initiatives	Horaires différents	SPP	Oui	Tous les secteurs	Plus de 50	Honorer l'héritage, les contributions et les expériences vécues des Canadien·nes noir·es, dans le passé et dans le présent, tout en favorisant un milieu de travail plus inclusif, équitable et culturellement conscient.

Terminé en 2025								
Thème	Exercice	N <sup>bre</sup> de séances	Durée	Mode de prestation	En cours	Public cible	Nombre de participants	But
<b>2ELGBTQI</b>	2024-2025	2	60 minutes	Egale	Oui	Tous les secteurs		Séance d'information pour démystifier le langage et sensibiliser les participant·es aux communautés 2SLGBTQIA+.
<b>Communications inclusives</b>	2024-2025	2	90 minutes	Egale	Oui	Tous les secteurs		Pour faire en sorte que chaque personne, peu importe son origine, son identité, ses capacités ou son style de communication, se sente écoutée, respectée et encouragée à participer.
<b>Inclusion des personnes trans sur le lieu de</b>	2024-2025	2	90 minutes	Egale	Oui	Tous les secteurs		Veiller à ce que les dirigeant·es favorisent activement un environnement respectueux,

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

Terminé en 2025								
Thème	Exercice	Nbre de séances	Durée	Mode de prestation	En cours	Public cible	Nombre de participants	But
travail pour les superviseur-es.								équitable et inclusif pour les employé-es transgenres, non binaires et de genre divers.
<b>Cérémonie de purification par la fumée</b>	2024-2025	1	60 minutes	Barbara Dumont-Hill	Oui	Programme de recrutement 22 et cours de détection de base 21	Plus de 25	Nettoyer, recentrer et préparer spirituellement les personnes ou les espaces à l'aide de la fumée sacrée des médecines traditionnelles.
<b>Flottille de l'amitié</b>	2024-2025	1	1 jour	Ville d'Ottawa	Oui	EDIA et Unité de planification et de gestion des événements	Plus de 10	L'événement réunit des représentants de divers organismes de sécurité et des jeunes Autochtones pour un voyage en canoë le long du canal Rideau. Coordonné par le Service de police d'Ottawa (SPO) et la police provinciale de l'Ontario (PPO).

À venir en 2025								
Thème	Exercice	Nbre de séances	Durée	Mode de prestation	En cours	Public cible	Nbre de participants	But
<b>Atelier de fabrication de tambours à main</b>	2025	1	3 heures	SPP	Oui	Tous les secteurs	AC	Occasion significative de promouvoir la sensibilisation culturelle, la réconciliation et les liens personnels grâce aux traditions autochtones.

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

À venir en 2025								
Thème	Exercice	N <sup>bre</sup> de séances	Durée	Mode de prestation	En cours	Public cible	N <sup>bre</sup> de participants	But
<b>Perspective d'EDIA</b>	2025	2	3 heures	SPP	Oui	Direction de la formation opérationnelle	AC	Appliquer intentionnellement et efficacement des principes inclusifs dans leur travail quotidien.

Formation discutée ou planifiée en 2026								
Thème	Exercice	N <sup>bre</sup> de séances	Durée	Mode de prestation	En cours	Public cible	N <sup>bre</sup> de participants	But
<b>Cours de langue des signes</b>	2026-2027	1 ou 2	1 jour	Eversa	Oui	Première ligne et détection	AC	Importante occasion de promouvoir la sensibilisation culturelle, la réconciliation et les liens personnels grâce aux traditions autochtones.
<b>Modules de formation en ligne sur la langue des signes</b>	2026-2027	S. O.	Autonome (environ 10 heures au total)	Eversa via notre système de gestion de l'apprentissage	Oui	Tous les secteurs	AC	En discussion avec Eversa et à la suite des séances en personne en langue des signes du SPP pour les employé-es de première ligne et détection, la planification de modules supplémentaires autonomes a été discutée et approuvée par le secteur des RH. Une fois que le SPP disposera d'un système de gestion de l'apprentissage, les discussions avec Eversa se poursuivront pour créer les modules pour le SPP que nous ajouterons à notre système.

## PLAN D'ACCESSIBILITÉ DU SERVICE DE PROTECTION PARLEMENTAIRE (SPP)

Formation discutée ou planifiée en 2026								
Thème	Exercice	Nbre de séances	Durée	Mode de prestation	En cours	Public cible	Nbre de participants	But
<b>Communauté de pratique des langues des signes</b>	2026-2027	AC	1 à 2 heures	Partenaires du SPP et de la Colline.	Oui	Tous les secteurs	AC	Rassembler les employé-es de la Colline partageant un engagement envers l'apprentissage, l'utilisation et la promotion de la langue des signes, particulièrement en soutien aux communautés sourdes et malentendantes.
<b>Soutien à la communauté neurodivergente</b>	2026-2027	1 ou 2	1 jour	Specialisterne	Oui	Première ligne et détection	AC	Favoriser une compréhension, une empathie et des compétences pratiques pour créer des milieux inclusifs où les personnes neurodivergentes peuvent s'épanouir.