



# Plan sur l'accessibilité de la CCSN 2022-2025

« Rien sans nous »

Décembre 2022



## Plan sur l'accessibilité de la CCSN 2022-2025

© Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) 2022

N° de cat. CC171-40F-PDF

ISSN 2816-9700

La reproduction d'extraits du présent document à des fins personnelles est autorisée à condition que la source soit indiquée en entier. Toutefois, sa reproduction en tout ou en partie à des fins commerciales ou de redistribution nécessite l'obtention préalable d'une autorisation écrite de la Commission canadienne de sûreté nucléaire.

Also available in English as: **CNSC Accessibility Plan 2022-25**

### Disponibilité du document

Ce document est aussi offert en médias substitués (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur CD, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur CD ou DAISY). Il est possible d'en obtenir une copie en présentant une demande par [courriel \(accessibilityplan-planaccessibilite@cnsccsn.gc.ca\)](mailto:accessibilityplan-planaccessibilite@cnsccsn.gc.ca), par téléphone au 1 800 O-Canada (1-800-622-6232), ou par téléscripteur (ATS) au 1-800-926-9105.

Pour obtenir un exemplaire du document en français ou en anglais, veuillez communiquer avec la :

Commission canadienne de sûreté nucléaire  
280, rue Slater  
C.P. 1046, succursale B  
Ottawa (Ontario) K1P 5S9  
CANADA

Tél. : 613-995-5894 ou 1-800-668-5284 (au Canada seulement)

Télec. : 613-995-5086

Courriel : [cnsccsn.info@cnsccsn.gc.ca](mailto:cnsccsn.info@cnsccsn.gc.ca)

Site Web : [suretenucleaire.gc.ca](http://suretenucleaire.gc.ca)

Twitter : [@CCSN\\_CNSC](https://twitter.com/CCSN_CNSC)

Facebook : [facebook.com/Commissioncanadienedesuretenucleaire](https://facebook.com/Commissioncanadienedesuretenucleaire)

LinkedIn : [linkedin.com/company/cnsccsn](https://linkedin.com/company/cnsccsn)

YouTube : [youtube.com/ccsncnscc](https://youtube.com/ccsncnscc)

### Historique de publication

Décembre 2022

Version 1.0

## Message de la présidente

J'ai le plaisir de vous présenter le *Plan sur l'accessibilité 2022-2025* de la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN). Nous avons préparé ce plan en réponse à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA), une loi phare dont l'objectif est de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. Ce document stratégique explique comment nous allons repérer, éliminer et prévenir les obstacles physiques, systémiques et culturels à l'accessibilité dans nos lieux de travail. Notre premier plan sur l'accessibilité s'appuie sur notre engagement à appliquer l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+) à notre travail, et contribue à le renforcer, dans le cadre d'un effort soutenu et important visant à créer et à maintenir des pratiques, des politiques et des programmes inclusifs et accessibles.

Nous avons d'abord procédé à un examen approfondi de nos environnements, systèmes et pratiques de travail afin d'évaluer soigneusement la façon d'améliorer l'accessibilité à l'échelle de la CCSN. Cet examen nous a permis de conclure que nous devons consulter davantage les personnes en situation de handicap. Conformément au principe directeur de la LCA, « Rien sans nous », des experts internes en la matière ont invité les membres du personnel de la CCSN, en particulier ceux qui s'identifient comme vivant avec un handicap, à donner leur avis sur la façon de rendre notre organisation plus inclusive. Dans le cadre de cet effort, les membres de notre nouveau Réseau de l'accessibilité ont offert de précieux conseils tirés de leurs expériences personnelles. Les résultats de ce travail ont permis de formuler de solides recommandations pratiques sur les mesures que nous devons prendre pour faire en sorte que chaque personne à la CCSN travaille dans un environnement accueillant, inclusif et favorable dans lequel elle peut donner le meilleur d'elle-même et s'épanouir.

Grâce à ce plan, la CCSN est bien positionnée pour commencer le travail et mettre en œuvre ce plan au cours des 3 prochaines années. Nous continuerons en même temps de demander conseil à notre personnel et aux membres du public, et plus particulièrement aux personnes en situation de handicap, pour rendre ce plan encore plus solide. Nous vous invitons à examiner le contenu du présent document et à nous faire part de vos commentaires.

Nous renforçons notre culture de sûreté réglementaire, nous stimulons l'innovation et la collaboration et nous encourageons une meilleure prise de décision lorsque notre effectif représente pleinement la diversité de la société canadienne. Nous nous engageons à utiliser l'ACS+ dans notre travail et notre prise de décision pour faire en sorte que l'accès à nos plateformes, notre contenu, nos politiques, ainsi qu'à nos services et nos initiatives en milieu de travail soit égal pour tous. Le présent plan sur l'accessibilité appuie nos objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en utilisant l'ACS+ pour préciser la manière d'assumer notre responsabilité en vue de créer et de maintenir un milieu de travail exempt d'obstacles.

Ensemble, nous construirons un environnement encore plus inclusif que celui que nous avons déjà – un environnement qui donne vraiment à chacun et à chacune une chance égale de participer.

Rumina Velshi  
Présidente et première dirigeante

## Message du Réseau de l'accessibilité

Le Réseau de l'accessibilité vise à soutenir le personnel en situation de handicap et à améliorer l'accessibilité à la CCSN, en mettant les membres du personnel en contact les uns avec les autres, en favorisant la sensibilisation et en influençant les mesures prises par la direction pour éliminer les obstacles.

À l'heure actuelle, plus de 20 % des Canadiens vivent avec au moins une incapacité<sup>1</sup>, et nous serons presque tous aux prises avec une incapacité quelconque au cours de notre vie<sup>2</sup>. Les handicaps prennent de nombreuses formes : visibles, invisibles, physiques, mentaux, cognitifs, temporaires, épisodiques ou chroniques. Il se peut que nous ne reconnaissons pas un handicap chez une autre personne ou même chez soi. Il se peut également que nous ne réalisons pas comment ces divers handicaps peuvent influencer l'expérience quotidienne d'une personne dans un monde qui n'a pas été pensé pour elle.

Les personnes handicapées se battent depuis longtemps pour un monde plus accessible. Les retombées de ces victoires durement acquises dépassent souvent le cadre de la communauté des personnes handicapées pour profiter à la société dans son ensemble. Les bordures de trottoir, c'est-à-dire la partie d'un trottoir qui descend en pente pour rejoindre la route en douceur, en sont un exemple typique. Grâce aux protestations des utilisateurs de fauteuils roulants dans les années 60, nous pouvons désormais tous nous déplacer plus facilement dans nos quartiers avec des poussettes, des trottinettes, des emplettes et ainsi de suite<sup>3</sup>.

Les personnes handicapées sont sous-employées et sous-représentées d'une façon disproportionnée. Il s'agit non seulement d'une injustice pour les personnes qui se voient refuser l'accès à un revenu, mais aussi d'une source inexploitée de talents prêts à être mis en valeur. Les organisations qui sont prêtes à faire l'effort de perfectionner et de maintenir un effectif diversifié ont tendance à être plus innovantes et sont plus susceptibles de retenir les talents, entre autres avantages.

Le recrutement, le maintien en poste et la promotion du personnel handicapé ne se limitent pas à la fourniture de mesures d'adaptation appropriées. Il s'agit de créer un lieu de travail fondamentalement plus accessible, en adoptant l'attitude « l'accessibilité d'abord » dans tout ce que nous faisons. Chacun et chacune d'entre nous peut contribuer à l'accessibilité de son milieu de travail et des services qu'il offre, avec l'appui d'un leadership organisationnel fort.

La CCSN est au service de toute la population canadienne, et non pas seulement de ceux et celles qui peuvent accéder facilement à ses installations et à ses processus. Toutes les parties intéressées méritent d'être entendues, en particulier celles qui peuvent être touchées de façon disproportionnée par les décisions et les mesures prises par la CCSN. Cette équité peut être obtenue en s'assurant que nos processus publics et nos activités de consultation sont accessibles, ainsi qu'en employant un personnel diversifié. Les membres de notre personnel ayant vécu des expériences diverses offrent des points de vue différents à la table. De plus, une représentation diversifiée à tous les niveaux de la fonction publique permet en fin de compte de prendre de meilleures décisions. En conclusion, nous sommes heureux de voir la CCSN prendre des mesures pour devenir un organisme prônant l'accessibilité, grâce aux nombreuses mesures décrites dans ce plan sur l'accessibilité. L'accessibilité est pour tout le monde!

John Thelen, Président du Réseau de l'accessibilité

---

<sup>1</sup> [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017 \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/92-627-x/2017001/article/00001-eng.htm)

<sup>2</sup> [Handicap et santé \(who.int\)](http://www.who.int)

<sup>3</sup> [99percentinvisible.org](http://99percentinvisible.org) (en anglais seulement)

## Table des matières

Message de la présidente .....	2
Message du Réseau de l'accessibilité .....	3
Généralités .....	5
Sommaire .....	6
Énoncé sur l'accessibilité .....	7
<i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> .....	7
Élaboration du Plan sur l'accessibilité 2022-2025 de la CCSN.....	7
Gouvernance.....	8
Rétroaction sur le Plan.....	8
Surveillance et rapports.....	9
Consultations .....	10
Obstacles à l'accessibilité – Ce que nous avons entendu.....	11
Domaines prioritaires de la CCSN .....	13
Emploi .....	13
Environnement bâti .....	18
Technologies de l'information et des communications (TIC).....	21
Communications, autres que les TIC .....	23
Acquisition de biens, de services et d'installations .....	25
Conception et prestation des programmes et des services .....	27
Transport.....	30
Conclusion.....	30
Liste des acronymes.....	31

## Généralités

La CCSN régleme nte l'utilisation de l'énergie et des matières nucléaires afin de préserver la santé, la sûreté et la sécurité, de protéger l'environnement, de respecter les engagements internationaux du Canada à l'égard de l'utilisation pacifique de l'énergie nucléaire, et d'informer objectivement le public sur les plans scientifique ou technique ou en ce qui concerne la réglementation du domaine de l'énergie nucléaire.

La CCSN valorise et reconnaît la diversité de son effectif. Elle s'engage à créer et à maintenir un milieu de travail inclusif, exempt d'obstacles et non discriminatoire, afin que tous les membres du personnel puissent mettre à profit leurs compétences et leur expérience de manière efficace pour remplir le mandat de la CCSN. Il s'agit notamment de veiller à ce que les membres du personnel aient une chance égale de participer à toutes les activités liées au travail.

Nous croyons également qu'il faut offrir des programmes et un soutien en matière d'accessibilité et d'adaptation afin de préserver le bien-être et la dignité des membres du personnel qui sollicitent ces services. Le Plan sur l'accessibilité 2022-2025 de la CCSN, élaboré par notre nouveau Groupe de travail chargé du plan sur l'accessibilité, est axé sur l'obtention de résultats qui garantissent que :

- les personnes handicapées sont employées dans l'ensemble de l'organisation
- les personnes handicapées sont motivées, bénéficient d'un soutien en temps opportun et de possibilités d'avancement professionnel, et sont dotées des moyens nécessaires pour réaliser leur plein potentiel
- les personnes handicapées, tant au sein du personnel que des parties intéressées, ont un accès équitable à l'environnement bâti, aux programmes et services, aux technologies de l'information et des communications ainsi qu'à un contenu accessible rédigé en langage clair
- les membres du personnel de tous les niveaux connaissent les objectifs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, c'est-à-dire réaliser la participation pleine et égale de toutes les personnes, en particulier des personnes handicapées, à notre société ainsi qu'à recenser, à éliminer et à prévenir de façon proactive les obstacles à l'accessibilité
- les politiques, les programmes et les services sont accessibles et favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la CCSN.

Les consultations et la rétroaction des personnes handicapées ont été essentielles à l'élaboration de ce plan, et leurs commentaires continueront d'orienter la mise en œuvre du plan et de ses prochaines versions. Nous encourageons et invitons notre personnel et les membres du public à continuer de formuler des commentaires.

## Sommaire

La [Loi canadienne sur l'accessibilité \(LCA\)](#) a reçu la sanction royale le 21 juin 2019 et est entrée en vigueur le 11 juillet 2019; cette loi vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2040. La Loi s'applique aux organisations sous responsabilité fédérale, notamment le gouvernement du Canada, les ministères, les organismes et les sociétés d'État, les organisations du secteur privé réglementées par le gouvernement fédéral et les entités parlementaires.

Conformément à la LCA, la CCSN est fière de présenter son premier plan sur l'accessibilité. Le plan présente un examen approfondi des politiques, des programmes, des pratiques et des services de la CCSN en ce qui concerne le recensement, l'élimination et la prévention des obstacles à la pleine participation. Le présent plan se veut inclusif de par sa conception et accessible à tous et à toutes. Il décrit une stratégie qui appuie les objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion de la CCSN visant à créer et à maintenir un effectif diversifié et inclusif. Le plan contribue aux priorités stratégiques de la CCSN, à savoir être un organisme de réglementation nucléaire moderne, fiable et agile, être un chef de file et influencer les efforts mondiaux dans le domaine nucléaire.

Ce plan décrit les objectifs, recense les obstacles et prévoit des mesures concrètes pour éliminer et prévenir les obstacles dans chacun des domaines prioritaires déterminés par la LCA.

- **Emploi** : améliorer le recrutement, élargir les bassins de recrutement, réduire les obstacles dans les processus d'embauche.
- **Environnement bâti** : fournir un environnement bâti assurant un accès exempt d'obstacles au personnel et aux membres du public dans les installations gérées par la CCSN.
- **Technologies de l'information et des communications (TIC)** : faire en sorte que les membres du personnel de la CCSN et les personnes desservies par l'organisation connaissent, comprennent, consultent et utilisent ses renseignements ainsi que ses outils et services numériques.
- **Communications, autres que les TIC** : le contenu, sur papier et sur les plateformes numériques, fournit des renseignements accessibles et inclusifs pour tous les membres du personnel de la CCSN et les membres du public.
- **Acquisition de biens, de services et d'installations** : veiller à tenir compte de l'accessibilité au moment de faire des achats qui seront utilisés par le personnel et le public.
- **Conception et prestation de programmes et de services** : veiller à ce que les membres du personnel de la CCSN aient les moyens nécessaires pour concevoir et offrir des programmes et des services externes accessibles à tous.
- **Transport** : ce domaine prioritaire de la LCA ne s'applique pas à la CCSN. La CCSN suit les lignes directrices fournies par Services publics et Approvisionnement Canada, qui supervise les immeubles du gouvernement.

Le plan sera mis à jour et publié aux 3 ans, et des rapports d'étape annuels seront publiés au cours des années 1 et 2. La CCSN continuera d'évoluer et d'adapter son plan d'action pour répondre aux besoins des membres du personnel et des membres du public handicapés. La CCSN continuera de

consulter les personnes handicapées lors de la préparation et de la mise à jour de son plan sur l'accessibilité.

## Énoncé sur l'accessibilité

La CCSN s'est engagée à créer un environnement de travail exempt d'obstacles, diversifié et inclusif pour tous ses membres du personnel et le public. La CCSN s'efforce de renforcer sa culture de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, marque d'une organisation véritablement saine, sûre et prospère. Faire preuve de leadership et prendre des mesures – collectivement et individuellement – afin de favoriser un lieu de travail équitable est l'une de nos grandes priorités.

### ***Loi canadienne sur l'accessibilité***

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA) est entrée en vigueur le 11 juillet 2019. Son objectif est de faire du Canada un pays exempt d'obstacles dans les domaines de compétence fédérale, en particulier pour les personnes handicapées, d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2040, en éliminant les obstacles et en évitant d'en créer de nouveaux.

La LCA relève de la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes en situation de handicap. La Loi a établi un organe de réglementation, le dirigeant principal de l'accessibilité, qui définit le **commissaire à l'accessibilité** comme le membre de la Commission canadienne des droits de la personne nommé en vertu du paragraphe 26(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et appelé « commissaire à l'accessibilité » dans cette loi<sup>4</sup>.

La LCA définit un **obstacle** comme étant tout élément — notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.

La LCA définit un **handicap** comme étant une déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de la communication ou une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

## Élaboration du Plan sur l'accessibilité 2022-2025 de la CCSN

Ce plan a été élaboré et sera mis en œuvre conformément au principe « Rien sans nous », selon lequel on considère les personnes handicapées comme une richesse pour la collectivité, des personnes qui sont perçues comme des citoyens qui s'investissent et qui contribuent dans tous

---

<sup>4</sup> [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)



les domaines de la vie<sup>5</sup>. La consultation des personnes handicapées, un élément important de ce processus, continuera d'orienter le contenu et la mise en œuvre de notre plan à l'avenir. Ce plan, en aucun cas exhaustif, servira de feuille de route pour l'accessibilité jusqu'en 2025. Il s'agit d'un point de départ pour relever les défis connus de l'organisation au moment de l'élaboration du plan. Nous continuerons de travailler à l'élimination des obstacles variés, uniques et nuancés auxquels sont confrontées les personnes handicapées, au fur et à mesure que nous prendrons conscience des obstacles existants et nouveaux à l'accessibilité. Néanmoins, ce plan vise à sensibiliser et à entraîner la prise de mesures positives pour faire de la CCSN un lieu de travail plus accessible et plus équitable pour les personnes de toutes capacités.

## Gouvernance

Ce plan reconnaît que tout le personnel de la CCSN a un rôle à jouer dans la création d'un milieu de travail exempt d'obstacles, dans l'adoption de comportements respectueux et inclusifs, dans l'élimination des stéréotypes et dans l'établissement d'un environnement de travail fondé sur le respect mutuel. La CCSN vise à créer un milieu de travail sûr, sain et inclusif où les similitudes et les différences des personnes sont respectées et valorisées afin que chacun et chacune puisse réaliser son plein potentiel et optimiser sa contribution à notre mandat et à notre organisation.

Pour réussir à créer une organisation exempte d'obstacles, nous avons mis sur pied un groupe de travail spécialisé chargé du plan sur l'accessibilité, qui continuera de se réunir régulièrement. Ce groupe de travail continuera de tirer parti des commentaires du personnel et des membres du public afin d'orienter la présente version du plan et les versions suivantes, ainsi que la mise en œuvre des principales activités. Nous établirons également un cadre de gouvernance mobilisant des hauts dirigeants et des experts en la matière qui représentent les directions générales et les directions de l'ensemble de notre organisation, afin d'encourager et de soutenir nos efforts au chapitre de l'accessibilité.

## Rétroaction sur le Plan

La CCSN publiera ce plan sur l'accessibilité et les rapports d'étape annuels sur ses sites Web interne et externe, et les membres du personnel et le public auront la possibilité de fournir des commentaires anonymes et non anonymes sur le plan et sa mise en œuvre, ou sur les obstacles auxquels font face les personnes qui travaillent avec ou pour la CCSN.

### **Pour fournir des commentaires au sujet du Plan sur l'accessibilité de la CCSN :**

- Remplir le [formulaire en ligne](#) anonyme
- Envoyer un courriel ([accessibilityplan-planaccessibilité@cnsccsn.gc.ca](mailto:accessibilityplan-planaccessibilité@cnsccsn.gc.ca)) au conseiller principal ou à la conseillère principale en ressources humaines
- Écrire à la CCSN :

Rétroaction au sujet du Plan sur l'accessibilité

---

<sup>5</sup> [Rien sans nous](#)

## Plan sur l'accessibilité de la CCSN 2022-2025

Commission canadienne de sûreté nucléaire  
280, rue Slater, C.P. 1046, succursale B  
Ottawa, Ontario, K1P 5S9

- Appeler la CCSN (du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 17 h, heure de l'Est)
  - Téléphone (numéro sans frais au Canada) : 1-613-995-5894 ou 1-800-668-5284 (au Canada seulement)
- Envoyer une télécopie : 613-995-5086

La CCSN consignera et examinera tous les commentaires, questions et suggestions soumis officiellement par le personnel et le public au sujet de son plan. Le Groupe de travail chargé du plan sur l'accessibilité évaluera ces commentaires et les transmettra aux directions de la CCSN responsables de la mise en œuvre de notre stratégie dans les 7 principaux domaines décrits dans la LCA. Toutes les réponses seront examinées en vue de leur intégration dans les priorités, les engagements et les rapports d'étape de la CCSN.

## Surveillance et rapports

Le plan sur l'accessibilité n'est que le début du travail de la CCSN pour devenir une organisation exempte d'obstacles d'ici 2040.

Nous travaillerons avec les personnes handicapées et les parties intéressées internes en vue d'élaborer un plan de mise en œuvre qui définit les priorités. Le plan de mise en œuvre portera notamment sur l'établissement des coûts et l'affectation des ressources pour soutenir le déploiement des activités principales. Les leçons retenues, les nouvelles recherches, les pratiques exemplaires émergentes et les mesures de rendement seront combinées afin de mesurer le succès du plan. Cette démarche sera appuyée par des sondages et des consultations internes et externes permanentes afin de mesurer nos progrès par rapport à nos engagements et à d'autres organisations de premier plan, et d'orienter les activités futures nécessaires à la création d'une organisation exempte d'obstacles.

Les sondages internes et externes (y compris le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux) et les consultations seront continuellement analysés afin de définir des mesures et des normes de référence en vue d'un cadre de mesure élargi en matière d'accessibilité. Ces données seront importantes pour cerner les lacunes et établir plus facilement l'ordre de priorité des mesures à prendre afin d'éliminer et de prévenir les obstacles à l'accessibilité.

## Rapports d'étape

En plus de publier une mise à jour du plan sur l'accessibilité tous les 3 ans, la CCSN diffusera des rapports d'étape annuels entre les plans, comme l'exige la LCA. Ces rapports d'étape permettront de faire le point sur les mesures prévues dans le plan sur l'accessibilité, sur la façon dont la consultation des personnes handicapées continue d'influencer le plan et sur la façon dont les commentaires reçus dans le cadre du processus de rétroaction ont été pris en compte et intégrés.

## Consultations

La clé de l'élaboration du premier plan sur l'accessibilité de la CCSN a été la mobilisation et la consultation des membres du personnel handicapés, du Réseau de l'accessibilité et des représentants du personnel, en particulier le syndicat de la CCSN, le groupe Réglementation nucléaire (NUREG). Le plan sera mis en œuvre conformément au principe « Rien sans nous » de la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#). Voici les mécanismes de consultation utilisés pour élaborer le Plan sur l'accessibilité 2022-2025 de la CCSN.

- ACS+ appliquée au sondage relatif au retour sur les lieux de travail de la CCSN mené en 2020.
- Consultation des personnes handicapées en 2021, dont le résultat attendu est d'en apprendre davantage sur les défis que doit relever le personnel handicapé, et de trouver de meilleures façons de les soutenir.
- Sondage Prendre le pouls de la CCSN sur le respect, l'inclusion et la confiance, réalisé en janvier 2022.
- Groupe de discussion avec le Réseau de l'accessibilité de la CCSN, organisé en mai 2022.
- Sondage sur le plan sur l'accessibilité ouvert à tous les membres du personnel et de la direction en mai 2022.
- Consultation auprès du Réseau de l'accessibilité et du NUREG.

Dans son Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022, la CCSN prévoyait réaliser une étude des systèmes d'emploi (ESE), dont les conclusions ont été utiles à l'élaboration du plan sur l'accessibilité. Les conclusions de l'ESE ainsi que l'ACS+ susmentionnée ont permis à la direction de la CCSN de connaître les préoccupations des groupes en quête d'équité et de préciser les défis particuliers auxquels sont confrontés les membres du personnel qui s'identifient comme vivant avec un handicap.

Les objectifs de la CCSN en matière de consultation étaient non seulement d'orienter les plans organisationnels, mais aussi de :

1. clarifier les résultats des consultations précédentes auprès du personnel
2. définir des mesures précises pour favoriser l'élimination des obstacles dans les principaux domaines prioritaires décrits dans ce plan
3. mieux comprendre les défis et les obstacles auxquels font face les personnes handicapées au sein de la CCSN en particulier
4. trouver des solutions avant-gardistes sur la façon dont la CCSN pourrait mieux soutenir les membres du personnel handicapés tout au long de leur emploi

La CCSN a déterminé que pour atteindre ces objectifs, elle allait réaliser un autre sondage et organiser un groupe de discussion avec les membres du Réseau de l'accessibilité de l'organisation.

### **Groupe de discussion (19 mai 2022)**

- Les membres du Réseau de l'accessibilité de la CCSN ont été invités à participer au groupe de discussion.

## Plan sur l'accessibilité de la CCSN 2022-2025

- Les séances en petits groupes se sont concentrées sur la liste des principaux domaines prioritaires dans le cadre de l'exercice « commencer-arrêter-continuer ».
- Chaque groupe a examiné et formulé des suggestions sur les domaines prioritaires.
- Principaux thèmes dégagés de la discussion : accès à du matériel et à des logiciels accessibles, documentation en formats accessibles, stigmatisation et culture, conception selon « l'accessibilité d'abord ».

### **Sondage au sujet du Plan sur l'accessibilité de la CCSN réalisé auprès de l'ensemble du personnel (du 29 mai au 15 juin 2022)**

- 30 questions
- Volontaire, anonyme et ouvert à tout du personnel
- Les 147 répondants n'ont pas tous répondu à toutes les questions du sondage.
- Le nombre total de réponses reçues correspond à 16 % de l'effectif total de la CCSN.
- Le sondage comprenait des questions sur chacun des principaux domaines prioritaires, la déclaration volontaire, l'accessibilité et l'adaptation.

Les résultats de la consultation nous ont fourni des renseignements pour commencer l'élaboration du plan sur l'accessibilité de la CCSN, en plus de nous permettre d'établir une base de référence pour mesurer les progrès accomplis et de déterminer les priorités de la mise en œuvre des activités principales au cours de l'exercice 2023-2024. Dans le cadre des prochaines étapes de la création d'une organisation sans obstacle, la CCSN dressera un plan de mise en œuvre décrivant les activités principales et le calendrier, ainsi que la planification des ressources et l'établissement des coûts.

## **Obstacles à l'accessibilité – Ce que nous avons entendu**

Le présent plan sur l'accessibilité reflète les contributions, les opinions et les réactions de la CCSN. Cette section présente un résumé de ce que nous avons entendu au cours des divers mécanismes utilisés pour mener des consultations sur l'élaboration du plan, ainsi que pour préparer l'organisation à aller de l'avant dans la création d'une organisation exempte d'obstacles pour tout le personnel et le public.

<b>Thème clé</b>	<b>Obstacles et défis à l'interne</b>
Systemes et outils de TI	<ul style="list-style-type: none"><li>• La capacité de fonctionnement de certains systemes internes (comme Accès en ligne) est limitée lors du grossissement de texte.</li><li>• L'environnement numérique de la CCSN n'est pas adapté aux besoins particuliers des personnes ayant une déficience visuelle.</li></ul>
Communications, autres que les TIC	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utilisation constante d'un langage écrit simple, direct, concret, de mots connus dans les documents, les exposés, etc.</li></ul>

Thème clé	Obstacles et défis à l'interne
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les documents ne sont pas facilement accessibles dans les deux langues officielles, c.-à-d. l'anglais et le français, au moment de leur publication.</li> <li>• Les documents ne sont pas toujours accessibles; par exemple, utiliser un langage clair, des phrases simples ou une structure appropriée de rubriques; décrire des images ou des graphiques importants; utiliser le vérificateur d'accessibilité intégré de MS Word.</li> </ul>
Processus internes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le processus, les politiques et les directives à l'intention du personnel relatifs aux mesures d'adaptation ne sont pas assez détaillés pour ce qui est des attentes, des rôles et des responsabilités, des résultats acceptables et du processus de recours.</li> <li>• Les lignes directrices en matière d'ergonomie à l'intention du personnel ne sont pas à la portée de tous, car il n'y a pas de texte de remplacement.</li> <li>• Le soutien à l'accessibilité, le point de contact unique, les processus et les directives manquent de clarté.</li> </ul>
Culture organisationnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de formation et de sensibilisation pour se faire le champion de l'accessibilité, promouvoir les efforts visant à uniformiser les règles du jeu et informer sur les outils disponibles au sein de l'organisation.</li> <li>• Culture de discrimination fondée sur la capacité physique : discrimination et préjugés sociaux à l'égard des personnes handicapées, fondés sur la croyance que les capacités courantes sont supérieures.</li> <li>• Importance de la déclaration volontaire et rôle qu'elle joue dans les offres de programmes.</li> <li>• Culture de discrimination fondée sur la capacité physique (capacitisme) : consiste à adopter une vision ou une attitude qui traite les personnes sans handicap comme étant « normales » et celles en situation de handicap, comme étant « anormales », « inférieures » ou « autres »<sup>6</sup>.</li> </ul>

<sup>6</sup> [Annexe : Considérations en matière d'inclusivité linguistique - Canada.ca](#)

## Domaines prioritaires de la CCSN

Les sous-sections qui suivent décrivent les objectifs, le contexte actuel, les obstacles et les mesures à prendre pour chacun des domaines prioritaires indiqués dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Il convient de souligner que les responsables des processus opérationnels s'occupent de leurs domaines prioritaires respectifs en ce qui concerne les ressources et le respect des engagements pris à cet égard.

### Emploi

#### Objectif

Veiller à ce que les membres du personnel vivant avec un handicap, temporaire ou permanent, aient un accès égal et la possibilité de participer pleinement au travail de la CCSN et d'exploiter avec succès leur plein potentiel. Pour ce faire, la CCSN doit respecter les priorités, les programmes, les pratiques et les services visant à repérer, à éliminer et à prévenir les nouveaux obstacles à l'accessibilité, et y donner suite. Dans les cas où la CCSN ne possède pas les connaissances nécessaires pour gérer une demande d'adaptation particulière, on demandera conseil à un expert externe en la matière.

#### Contexte

Le cadre rigoureux des politiques, des pratiques exemplaires et de la formation de la CCSN permet actuellement aux membres du personnel d'avoir accès à une gamme complète de services et d'options sur le plan de l'adaptation.

**Régime de travail souple** : modèle de travail hybride permettant aux personnes handicapées qui ne sont pas en mesure de quitter leur domicile ou de se rendre facilement dans un bureau d'effectuer leur travail à distance à temps plein si leurs fonctions le permettent.

**Directive sur l'ergonomie au bureau** : cette directive favorise un accès facile du personnel aux évaluations ergonomiques et à l'équipement ergonomique.

**Politique sur le milieu de travail inclusif** : cette politique aborde et cherche à éliminer les désavantages découlant d'une règle, d'une pratique ou d'un obstacle physique qui a ou qui pourrait avoir un effet préjudiciable sur des personnes ou des groupes protégés en vertu de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) ou figurant comme un groupe désigné dans la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), c'est-à-dire les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

**Politique de dotation** : la CCSN s'efforce d'offrir des politiques de ressources humaines inclusives et des méthodes d'embauche exemplaires pour éliminer et prévenir les obstacles au recrutement, au perfectionnement, au maintien en poste et à la promotion des personnes handicapées. Afin d'assurer un processus d'embauche équitable, la CCSN inclut les

modifications possibles suivantes dans l'évaluation de la dotation pour tenir compte des limitations fonctionnelles d'un candidat ou d'une candidate.

- **Environnement de l'examen** : pour les examens passés au bureau, on propose d'adapter l'environnement, par exemple en choisissant une pièce calme, en augmentant ou en réduisant la lumière ou en utilisant des zones accessibles aux fauteuils roulants, pour ne citer que quelques exemples.
- **Format de l'examen** : recours facultatif à une plus grande police de caractère, à un test à l'ordinateur ou à un lecteur qui explique ou présente les instructions ou les questions.
- **Horaire ou durée** : il peut s'agir d'accorder plus de temps ou des pauses plus fréquentes ou de prévoir l'examen à un moment particulier de la journée.
- **Format des réponses** : possibilité d'utiliser un logiciel de reconnaissance vocale ou de répondre aux questions oralement plutôt que par écrit.
- **Processus éclairés** : tout est mis en œuvre pour trouver la bonne mesure d'adaptation qui répond aux besoins légitimes du candidat ou de la candidate. Une expertise externe est retenue dans les cas où la CCSN ne possède pas les connaissances nécessaires pour gérer une demande d'adaptation particulière.

**Pratiques exemplaires en santé mentale** : la CCSN estime qu'il est non seulement essentiel d'offrir un environnement de travail sain et respectueux, mais que c'est également la bonne chose à faire. Nous tenons à promouvoir le bien-être mental et à favoriser une culture d'acceptation et de soutien pour ceux et celles qui pourraient éprouver des problèmes de santé mentale.

**Directive sur l'apprentissage et la gestion du rendement** : la CCSN offre une démarche rigoureuse et graduelle de l'apprentissage et du rendement. Elle offre du financement pour la formation, l'éducation permanente et de nombreuses occasions véritables de croissance professionnelle et personnelle afin de maintenir la motivation et l'énergie de son personnel.

## Obstacles

### Milieu de travail inclusif

- De nombreux membres du personnel ne savent pas où ni comment demander des mesures d'adaptation au travail. D'autres estiment que le processus comporte de multiples obstacles (c.-à-d. de nombreux formulaires, trop de personnes à qui divulguer des renseignements, processus trop long) et que le fardeau de la preuve incombe fortement aux personnes en situation de handicap.
- Les membres du personnel reçoivent des réponses incohérentes à leurs demandes de mesures d'adaptation de la part de leur superviseur ou gestionnaire.
- Les superviseurs et les gestionnaires ne sont pas considérés comme bien informés en ce qui concerne les handicaps ou les politiques et processus d'adaptation.
- Un point de vue commun est que la CCSN dans son ensemble ne comprend pas les handicaps et a une culture perçue de « capacitisme ».

## Dotation

- Les pages Web externes et internes consacrées aux carrières ne sont pas conviviales et présentent des obstacles pour les candidats potentiels en situation de handicap. Par exemple, il n'y a pas de reconnaissance vocale et les applications ont souvent un délai d'expiration.
- Manque d'uniformité de la pratique en ce qui a trait à la durée et aux questions d'entrevue : certains intervieweurs posent 4 questions, d'autres en posent beaucoup plus dans un délai d'une heure.
- Les candidats ont de la difficulté à demander des mesures d'adaptation dans le processus d'embauche; par exemple, ils font face à la stigmatisation, à des délais courts, à la méconnaissance des mesures d'adaptation offertes et à l'incohérence causée par la discrétion des gestionnaires. Il règne une certaine confusion quant à la protection de la vie privée et à la confidentialité des demandes de mesures d'adaptation dans le cadre d'un processus d'embauche.
- Prédominance de la désinformation liée à l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne les personnes handicapées.
- Mentalité perçue chez les membres du personnel et les gestionnaires qui cherchent à disqualifier, plutôt qu'à inclure, les personnes handicapées.

### À partir de ces renseignements, la CCSN a priorisé les mesures suivantes :

1. sensibiliser le personnel à l'importance de la déclaration volontaire et réduire la stigmatisation associée à la demande de mesures d'adaptation à n'importe quel moment de l'expérience d'emploi d'une personne
2. établir des partenariats afin d'accroître les possibilités d'embauche et d'intégration réussie des personnes en situation de handicap au sein de la CCSN
3. faciliter l'accès aux mesures d'adaptation pour les personnes travaillant pour la CCSN
4. s'assurer que les outils ou interfaces numériques et les documents sont accessibles

## Mesures

Priorité/mesure	Description	Responsable	Échéancier
<b>Sensibilisation</b>			
Campagne de déclaration volontaire	La Direction des ressources humaines est en train de concevoir une campagne efficace pour sensibiliser le personnel à l'importance de la déclaration volontaire et l'encourager à le faire.	Direction des ressources humaines (DRH)	En cours
Établir un conseil consultatif sur l'inclusion (CCI)	Un appel a été lancé au personnel de la CCSN et les membres ont été désignés dans le cadre d'un processus ouvert de demande de candidatures. Les nouveaux membres suivront une formation avant de commencer leurs activités officielles à l'automne 2022.	DRH	Terminé



## Plan sur l'accessibilité de la CCSN 2022-2025

Priorité/mesure	Description	Responsable	Échéancier
Gestion du programme d'accessibilité	Définir une gestion claire du programme d'accessibilité; gouvernance, ressources pour effectuer le suivi et produire les rapports.	DRH	Juillet 2023
Établir un réseau de l'accessibilité dirigé par le personnel	Établi au début de 2022, le réseau vise à fournir aux membres une tribune pour discuter des enjeux liés au capacitisme et à l'accessibilité, et à assurer la pleine participation des personnes handicapées à la CCSN.	DRH	Terminé
Continuer d'offrir la formation « <b>L'esprit au travail</b> » aux gestionnaires	Des séances sont offertes régulièrement chaque année.	DRH	Terminé
Séances d'apprentissage libre sur la neurodiversité et l'accessibilité	Une séance d'apprentissage libre sur la neurodiversité a eu lieu en juin 2021. La DRH poursuivra la conversation avec le Réseau de l'accessibilité sur la manière d'offrir un contenu supplémentaire et ciblé au personnel de la CCSN selon un calendrier précis.	DRH, en partenariat avec le Réseau de l'accessibilité	En cours
Publier 3 articles sur l'accessibilité à l'intention du personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesures d'adaptation en matière de dotation (terminé)</li> <li>Demande de mesures d'adaptation</li> <li><i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> et lancement du plan</li> </ul>	DRH	Mars 2023
Politique sur le milieu de travail inclusif	Examiner et mettre à jour au besoin selon le cycle d'examen des politiques de la CCSN.	DRH, en collaboration avec le CCI et tous les réseaux d'employés	2023-2024
Fixer des objectifs d'embauche fondés sur l'équité en matière d'emploi	Établir des objectifs d'embauche sur 3 ans pour chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi, en fonction de la disponibilité sur le marché du travail à l'échelle nationale. Remarque : cette démarche a été réalisée en collaboration avec les groupes d'employés en quête d'équité et d'autres membres du personnel.	DRH	Terminé
Déterminer et établir des accords de partenariat avec des partenaires ou des	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap</li> </ul>	DRH	En cours

## Plan sur l'accessibilité de la CCSN 2022-2025

Priorité/mesure	Description	Responsable	Échéancier
programmes de recrutement clés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilités d'emploi pour étudiants en situation de handicap</li> <li>• Analyste de politiques et de données – carrières pour personnes en situation de handicap</li> <li>• <a href="#">Specialisterne</a> – aide les organisations à embaucher des personnes neurodiverses hautement qualifiées</li> </ul>		
<b>Facilité d'accès</b>			
Suivre l'évolution du Passeport pour l'accessibilité du GC	La CCSN examinera la documentation et l'information disponibles auprès du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), et mettra en œuvre les mesures appropriées.	DRH	Septembre 2023
Intégrer le Passeport pour l'accessibilité du GC dans les processus de RH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotation</li> <li>• Intégration</li> <li>• Apprentissage</li> <li>• Rendement</li> <li>• Départ</li> </ul>	DRH	2023-2024
Interfaces et documents numériques accessibles	Promouvoir les outils d'accessibilité offerts dans l'environnement MS365 et MS Teams et expliquer comment les utiliser.	Direction de la gestion et de la technologie de l'information et DRH	Juin 2023

## **Environnement bâti**

### **Objectif**

Fournir un environnement bâti accessible afin que les membres du personnel et le public puissent accéder sans obstacle aux installations gérées par la CCSN.

La CCSN travaillera de façon proactive avec les personnes handicapées afin d'améliorer les caractéristiques d'accessibilité de l'environnement bâti. Les prochains modèles de travail, comme les modalités de travail hybrides dans le cadre desquelles le temps est partagé entre le bureau et le télétravail, seront pris en considération pour évaluer les répercussions sur les personnes handicapées et leurs espaces de travail.

### **Contexte**

La CCSN compte actuellement des bureaux dans la région de la capitale nationale et des bureaux de site dans les installations nucléaires des régions suivantes :

- Point Lepreau, Nouveau-Brunswick
- Chalk River, Ontario
- Bowmanville, Ontario
- Pickering, Ontario
- Tiverton, Ontario

Elle compte aussi des bureaux régionaux à :

- Laval, Québec
- Mississauga, Ontario
- Calgary, Alberta
- Saskatoon, Saskatchewan

Comme mesure minimale d'accessibilité, tous les lieux de travail fédéraux sont tenus par la loi de respecter les normes de conception pour l'accessibilité des bâtiments et autres installations de l'Association canadienne de normalisation.

Les bureaux de site de la CCSN qui se trouvent dans des immeubles appartenant à des titulaires de permis doivent se conformer aux normes d'accessibilité provinciales pertinentes.

Selon le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020, 90 % des membres du personnel de la CCSN qui avaient pris des mesures d'adaptation en milieu de travail étaient satisfaits des mesures mises en œuvre. Le taux pour l'ensemble de la fonction publique s'élevait à 82 %.

La section Gestion des installations de la CCSN apporte des modifications à l'environnement bâti au cas par cas, à la réception des demandes approuvées par la direction. Les demandes les plus courantes concernent l'installation de dispositifs d'ouverture automatique des portes et la modification des systèmes électriques afin de réduire les niveaux d'éclairage.

Des procédures ont été établies pour fournir de l'aide aux personnes handicapées ou ayant d'autres besoins spéciaux dans des situations qui nécessitent une évacuation d'urgence des bâtiments. La CCSN est en train de convertir la majorité de son portefeuille de locaux à bureaux aux [normes de conception \(Milieu de travail GC\)](#) de Services publics et Approvisionnement Canada. Milieu de travail GC est un concept de lieu de travail axé sur l'activité qui comporte une variété de postes de travail conçus en fonction de la productivité et pour soutenir un large éventail d'activités.

### **Normes de conception Milieu de travail GC – Accessibilité améliorée**

Milieu de travail GC a été conçu pour être une norme en matière de conception d'un milieu de travail accessible et inclusif, qui donne aux utilisateurs le plein contrôle des paramètres de travail qui correspondent le mieux à leurs besoins fonctionnels. En intégrant l'accessibilité au début de la phase de conception, l'initiative Milieu de travail GC fait ainsi la promotion d'un lieu de travail inclusif, équitable et adaptable.

Entre 2020-2021, le [Bureau de l'accessibilité de l'environnement bâti](#) au sein de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) s'est associé au Centre d'innovation Milieu de travail GC pour organiser 25 consultations. Plus de 250 personnes de 36 ministères de tout le pays y ont participé. Les consultations ont aidé les participants à mieux comprendre les obstacles auxquels les personnes handicapées sont confrontées dans le lieu de travail.

Des rapports individuels ont été préparés pour 8 catégories de handicaps :

- mobilité, flexibilité ou dextérité
- vue
- ouïe
- handicaps cognitifs
- santé mentale
- handicaps intellectuels
- douleur chronique
- handicaps sensoriels ou environnementaux

À la suite des commentaires reçus dans le cadre de la série de consultations, des mises à jour ont été apportées au [Guide de conception du Milieu de travail GC](#) afin d'améliorer l'acoustique, d'intégrer des éléments de la nature, ainsi que de mettre l'accent sur l'orientation intuitive et les distinctions visuelles entre les espaces. Milieu de travail GC sera continuellement adapté pour faire en sorte que tous les membres du personnel actuels et futurs puissent travailler dans un environnement exempt d'obstacles.

### **Obstacles**

La conversion aux normes de conception Milieu de travail GC dépend de la disponibilité du soutien au projet par la Direction générale des services immobiliers de SPAC. Les petits bureaux, généralement de moins de 300 m<sup>2</sup>, comme les bureaux régionaux et les bureaux de site, ne profitent pas de la conversion aux normes Milieu de travail GC, car ils n'offrent pas suffisamment

d'espace pour intégrer une grande variété de postes de travail. Des solutions ponctuelles doivent être envisagées pour ces lieux.

## Mesures

Priorité/mesure	Description	Responsable	Échéancier
<b>Planification des consultations et du portefeuille</b>			
Examiner l'environnement bâti en collaboration avec les personnes handicapées pour trouver comment on pourrait le rendre plus accessible et plus inclusif.	Réaliser des sondages après occupation auprès des personnes handicapées dans les 12 mois suivant l'aménagement d'un nouveau lieu de travail du GC.	Direction des finances et de l'administration (DFA)	2023-2025
Examiner des moyens d'effectuer des évaluations de l'accessibilité des immeubles occupés par la CCSN.	Embaucher un conseiller en accessibilité; selon les résultats de l'évaluation de l'accessibilité, dresser un plan d'action pour voir s'il serait possible d'améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti, ainsi que pour évaluer les répercussions relatives aux coûts et établir un mécanisme de hiérarchisation des mesures.	DFA	2024-2025
Contribuer aux initiatives du gouvernement du Canada visant à élaborer des normes sur les bureaux et de nouveaux espaces de travail qui favorisent les milieux exempts d'obstacles.	Convertir plus de 70 % du portefeuille d'espace à bureaux de la CCSN aux normes de conception Milieu de travail GC d'ici 2025.	DFA	Décembre 2025
<b>Cadres stratégiques</b>			
Mettre à jour le cadre de gestion des installations de la CCSN.	Revoir le cadre de gestion des installations de la CCSN en ce qui a trait à l'environnement bâti afin de favoriser l'accessibilité et l'inclusivité.	DFA	Octobre 2025
Veiller au respect des normes sur l'aménagement des bureaux.	Surveiller les caractéristiques des immeubles pour veiller au respect des lignes directrices de SPAC et des exigences du code du bâtiment pour tous les immeubles de la CCSN.	DFA	En cours
Mettre en œuvre les recommandations du programme du Passeport pour l'accessibilité du GC.	Mettre en œuvre les recommandations relatives à l'aménagement des bureaux et à l'environnement bâti reçues dans le cadre de l'adoption du programme du Passeport pour l'accessibilité du GC.	DFA	En cours

## Technologies de l'information et des communications (TIC)

### Objectif

Faire en sorte que les membres du personnel de la CCSN et les personnes desservies par la CCSN connaissent, comprennent, consultent et utilisent ses renseignements, ses services, ses ordinateurs ou autres dispositifs électroniques.

### Contexte

La CCSN a déjà commencé, dans une certaine mesure, à évaluer la conformité des TIC à la norme européenne d'accessibilité numérique ([EN 301 549<sup>7</sup>](#)). C'est cette norme que le SCT a choisi de suivre. La Direction de la gestion et de la technologie de l'information (DGTI) a mis en place une équipe de projet sur l'accessibilité des TIC qui évalue le niveau de maturité actuel de la CCSN par rapport à une Carte de rendement sur la mesure de l'accessibilité des TIC. Une fois l'évaluation terminée, l'équipe de projet sur l'accessibilité des TIC de la DGTI créera un plan sur l'accessibilité des TIC qui définira les travaux à effectuer par étapes pour que l'accessibilité des TIC à la CCSN puisse passer du niveau 1 de maturité actuel au niveau 3.

Le plan sur l'accessibilité des TIC de la DGTI permettra de mettre en œuvre ou d'améliorer les processus afin d'optimiser les domaines ou aspects suivants, désignés dans le Modèle de maturité des TIC accessibles.

1. Gouvernance et responsabilisation
2. Soutien des capacités et des compétences de la main-d'œuvre
3. Planification, essais et validation
4. Acquisition de biens et de services de TIC
5. Mécanismes de rétroaction des utilisateurs
6. Logiciels et services connexes
7. Matériel et services connexes
8. Contenu numérique, outils et services connexes

La CCSN s'est fixé comme objectif d'atteindre un niveau 3 de maturité pour le modèle de maturité des TIC dans un délai de 3 ans. Cela signifie concrètement que des processus documentés sont utilisés pour tous les éléments susmentionnés, et que des dispositions sont prises en vue de leur examen et de leur mise à jour périodiques. À ce stade, la CCSN effectuera un exercice d'analyse comparative afin de déterminer les lacunes résiduelles; il s'agit d'un exercice nécessaire pour obtenir le niveau de maturité le plus élevé (niveau 5) et, à partir de là, définir les priorités futures.

### Obstacles

La technologie aide souvent les personnes handicapées à accomplir des tâches quotidiennes. Les TIC, notamment les ordinateurs et Internet, facilitent l'interaction et la conduite des affaires des

---

<sup>7</sup> [EN 301 549 - V3.2.1 - Accessibility requirements for ICT products and services](#) (en anglais seulement)

## Plan sur l'accessibilité de la CCSN 2022-2025

parties intéressées et du personnel. Cependant, les TIC peuvent parfois constituer un obstacle qui limite l'accès des personnes au monde qui les entoure. Les obstacles technologiques surviennent lorsque la technologie n'est pas accessible aux personnes handicapées.

Certains obstacles seront relevés dans le cadre des travaux de la DGTI sur l'évaluation et l'amélioration du niveau de maturité de la CCSN en matière d'accessibilité des TIC.

### Mesures

Priorité/mesure	Description	Responsable	Échéancier
Équipe de projet sur l'accessibilité des TIC de la DGTI	Constituer une équipe de projet sur l'accessibilité des TIC à la DGTI.	DGTI	Terminé
Niveau de maturité des TIC	Évaluer le niveau de maturité des TIC.	DGTI	En cours* (*en attendant l'échéancier définitif du SCT)
Plan sur l'accessibilité des TIC	Dresser un plan sur l'accessibilité des TIC pour atteindre le niveau 3 de maturité en matière d'accessibilité des TIC, en collaboration avec les personnes handicapées.	DGTI	En cours* (*en attendant l'échéancier définitif du SCT)
Mise en œuvre du plan sur l'accessibilité des TIC	Mettre en œuvre le plan sur l'accessibilité des TIC.	DGTI	Mars 2025

## Communications, autres que les TIC

### Objectif

Le contenu, en version imprimée et sur les plateformes numériques, fournit à tous les membres du personnel de la CCSN et au public des renseignements accessibles et inclusifs.

### Contexte

Dans ce domaine prioritaire pour 2022-2025, l'accent est mis sur le site Web de la CCSN, que le public consulte pour obtenir des renseignements sur la sûreté nucléaire et le secteur nucléaire, et pour faciliter sa participation au processus de réglementation.

Grâce à son site Web, la CCSN espère :

- diffuser au public des renseignements scientifiques, techniques et réglementaires
- donner aux membres du secteur nucléaire un accès efficace aux principaux renseignements et documents d'application de la réglementation
- communiquer l'engagement de la CCSN en matière de consultation publique
- faire en sorte que les renseignements, le contenu et le site Web soient harmonisés et conformes aux normes sur l'accessibilité du Web du gouvernement du Canada et à l'échelle internationale
- veiller à ce que le contenu et les applications Web soient accessibles aux visiteurs qui utilisent des technologies d'assistance ou qui sont handicapés, et à ce qu'ils soient conformes aux normes sur l'accessibilité du Web du gouvernement du Canada
- assurer la diffusion accessible sur le Web des séances publiques de la Commission

### Obstacles

- **Le contenu du site Web n'est pas accessible à l'ensemble de la population canadienne** : le SCT définit le contenu comme l'information et l'expérience sensorielle à communiquer à l'utilisateur au moyen d'un agent utilisateur, y compris le code ou le balisage qui définit la structure, la présentation et les interactions du contenu<sup>8</sup>.
- **Problèmes d'interopérabilité** : le SCT définit l'interopérabilité du Web comme la capacité des différents types de plateformes, d'appareils, de réseaux et d'applications à fonctionner ensemble efficacement, sans communication préalable, pour trouver, extraire, échanger et réutiliser un contenu Web de façon utile et significative.
  - L'interopérabilité comporte 3 aspects : sémantique, structurel et syntaxique. Il faut s'assurer que les pages Web sont construites en utilisant le langage HTML5 ou une version ultérieure.
  - HTML5 peut également être écrit dans la syntaxe XHTML, connue sous le nom de XHTML5.
- **Défis liés à la portabilité Web** : aptitude d'un contenu Web à être présenté et consommé sur des plateformes et des systèmes informatiques différents.

---

<sup>8</sup> [Norme sur l'accessibilité des sites Web - Canada.ca](#)



## Mesures

Priorité/mesure	Description	Responsable	Échéancier
Audit du contenu Web	Examiner le contenu pour s'assurer qu'il est conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web du World Wide Web Consortium (W3C).	Direction des communications stratégiques (DCS)	Décembre 2023
Faire en sorte que le contenu Web soit facile à repérer, à comprendre et à utiliser pour tout le monde, y compris les personnes qui ont des handicaps physiques ou cognitifs.	Utiliser un langage simple et rédiger du contenu pour un gouvernement axé sur le numérique, disponible en tout temps, en tout lieu et par tout guichet de service. Suivre le Guide de rédaction du contenu du site Canada.ca <sup>9</sup> .	DCS	En cours
Mettre à jour l'architecture de l'information du site Web afin d'améliorer la navigation et de simplifier la mise en page.	Mettre en œuvre le dernier modèle du site Canada.ca et respecter les normes du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité et de convivialité.	DCS	En cours
Remplacer tous les graphiques Web par des formats de graphiques accessibles.	Projet de modernisation du site Web; migration du contenu existant, formatage de nouveaux graphiques.	DCS, DGTI	En cours
Réduire l'utilisation des documents PDF sur le site Web de la CCSN.	Convertir les documents PDF en contenu Web accessible (HTML) ou fournir un ou plusieurs formats de rechange pour les documents PDF actuellement publiés sur le site Web.	DCS	En cours
Mener des consultations auprès des personnes handicapées ou des organismes qui les représentent au sujet des obstacles dans ces domaines, ou leur demander des conseils.	Poursuivre les efforts pour améliorer durablement l'accessibilité du site Web de la CCSN et répondre aux besoins des personnes handicapées.	DCS	Décembre 2023

<sup>9</sup> [Guide de rédaction du contenu du site Canada.ca - Canada.ca](#)

## **Acquisition de biens, de services et d'installations**

### **Objectif**

Tenir compte de l'accessibilité au moment de faire des achats qui seront utilisés par les membres du personnel et la population.

### **Contexte**

La création d'un milieu accessible n'est possible que si les installations, les biens et les services sont fournis de manière accessible. Comme la CCSN achète des biens et des services pour aider l'organisme à remplir son mandat, il est important que ces achats répondent aux exigences liées à l'accessibilité. C'est alors seulement qu'il sera possible de créer un environnement véritablement accessible pour le public et le personnel.

La CCSN a déjà commencé à tenir compte de l'accessibilité lorsqu'elle fait des achats. À vrai dire, selon la Directive de la CCSN sur la gestion de l'approvisionnement, les responsables fonctionnels doivent, le cas échéant :

- inclure des critères d'accessibilité lorsqu'ils précisent les exigences pour les biens, les services et les projets de construction
- veiller à ce que les produits livrables intègrent des caractéristiques d'accessibilité

### **Obstacles**

En s'appuyant sur les lignes directrices de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), pour aider les responsables fonctionnels de la CCSN à respecter leurs obligations en matière d'accessibilité, la CCSN doit :

- accroître la sensibilisation et promouvoir la formation des agents d'approvisionnement et des responsables fonctionnels pour qu'ils tiennent compte de l'accessibilité dès les premières étapes du processus d'approvisionnement
- mettre à jour les méthodes de travail afin d'obtenir la confirmation des responsables fonctionnels qu'ils ont tenu compte de l'accessibilité lors d'un achat ou qu'ils ont fourni une justification pour ne pas inclure de critères d'accessibilité
- donner aux gestionnaires et aux titulaires de cartes de crédit professionnelles une orientation sur l'achat d'articles et d'outils fonctionnels de faible valeur pour le personnel utilisant des cartes de crédit afin de s'assurer que les besoins sont pris en compte en temps opportun

## Mesures

Afin d'aider les responsables fonctionnels de la CCSN à respecter leurs obligations en matière d'accessibilité, la CCSN prendra les mesures suivantes en fonction de l'orientation fournie par SPAC :

Priorité ou mesure	Description	Responsable	Échéancier
Sensibilisation	Accroître la sensibilisation et promouvoir la formation des agents d'approvisionnement et des responsables fonctionnels pour qu'ils tiennent compte de l'accessibilité dès les premières étapes du processus d'approvisionnement.	Direction des finances et de l'administration (DFA)	Novembre 2023
Méthodes de travail	Mettre à jour les méthodes de travail afin d'obtenir la confirmation des responsables fonctionnels qu'ils ont tenu compte de l'accessibilité lors d'un achat ou qu'ils ont fourni une justification pour ne pas inclure de critères d'accessibilité.	DFA	Décembre 2023
Orientation sur les cartes de crédit professionnelles	Donner aux gestionnaires et aux titulaires de cartes de crédit professionnelles une orientation sur l'achat d'articles et d'outils fonctionnels de faible valeur pour le personnel utilisant des cartes de crédit afin de s'assurer que les besoins sont pris en compte en temps opportun.	DFA	Décembre 2023

## **Conception et prestation des programmes et des services**

### **Objectif**

S'assurer que les membres du personnel de la CCSN ont les outils nécessaires pour concevoir et offrir des programmes et des services externes qui sont accessibles à tous et à toutes.

### **Contexte**

Pour remplir son mandat en tant qu'organisme de réglementation nucléaire du Canada, la CCSN tient à jour un programme de réglementation rigoureux et s'emploie à faire en sorte que le public et les peuples autochtones disposent de renseignements utiles sur le processus de réglementation nucléaire et aient la possibilité d'y participer.

Les programmes et services externes offerts par la CCSN comprennent les suivants :

- tenue à jour du cadre de réglementation
- permis, accréditations, homologations et conformité
- diffusion de renseignements
- consultation et mobilisation du public et des peuples autochtones
- Programme indépendant de surveillance environnementale et services de laboratoire
- programmes de financement

La prestation de ces programmes et services prévoit des activités comme les suivantes :

- événements en direct tels que les séances de la Commission et des séances d'information (c.-à-d. des activités de relations externes)
- production de documents et de contenu en ligne
- élaboration d'instruments de réglementation
- administration du processus de financement et d'autres processus de demande
- rétroaction demandée par l'intermédiaire d'une plateforme de consultation électronique
- affichage de contenu sur le site Web externe pendant les séances relatives aux permis (documents des intervenants et des titulaires de permis sélectionnés)
- administration de certains examens d'accréditation (à l'externe)

La CCSN fait déjà des progrès en ce qui a trait à l'accessibilité de ses programmes et services. Les séances de la Commission tendent actuellement vers un modèle de prestation hybride, qui offre aux participants la possibilité d'assister en personne et à distance. De plus, les enregistrements des webinaires sont affichés en ligne avec des sous-titres codés, et la plateforme de consultation électronique de la CCSN est conforme aux normes sur l'accessibilité énoncées dans les Règles pour l'accessibilité des contenus Web. La CCSN a également commencé à inclure des résumés en langage clair dans les documents techniques publics.

## Obstacles

La CCSN continue de recenser les obstacles possibles dans ses programmes et services. En voici quelques-uns qu'elle a déjà soulevés :

- Accessibilité des processus de demande en ligne (p. ex. pour le financement, pour intervenir ou pour les titulaires de permis) – Il est difficile de s'y retrouver et ils ne sont pas disponibles dans des formats accessibles.
- Accessibilité des événements en direct – Actuellement, on ne propose pas de langue des signes, de sous-titrage ou d'autres services d'accessibilité, et peu d'entre eux offrent une traduction simultanée.
- Accessibilité de tous les documents publics – On ne présente pas toujours les documents avec du texte de remplacement, des résumés en langage clair et dans un autre format que le format PDF.
- Accessibilité des instruments de réglementation – On ne connaît pas l'incidence des instruments de réglementation sur les personnes handicapées.
- Accessibilité des audiences pour les intervenants – On ne demande pas aux intervenants qui participent aux séances de la Commission s'ils ont besoin de mesures d'adaptation pour participer.

## Mesures

Priorité/mesure	Description	Responsable	Échéancier
<b>Élaborer et offrir des programmes et des services accessibles</b>			
Listes de vérification dans les modèles, format accessible	<p>Modifier les listes de vérification dans les modèles pour indiquer que le contenu ou le document doit être accessible (c.-à-d. qu'il intègre les principes de conception accessible) avant sa publication sur le site Web externe.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Division de la gestion interne de la qualité modifiera le modèle utilisé pour créer, réviser ou supprimer des documents du Navigateur.</li> <li>• Les avis de rapports d'événements et de sanctions administratives pécuniaires sont affichés sur le site Web externe.</li> </ul>	Diverses directions de la CCSN	Décembre 2024
Les documents et les présentations affichés sur le site Web externe sont accessibles	Accepter le contenu à publier sur le site Web externe uniquement s'il répond aux normes sur l'accessibilité.	Responsables : divers propriétaires ou demandeurs de	2024-2025

Plan sur l'accessibilité de la CCSN 2022-2025

Priorité/mesure	Description	Responsable	Échéancier
		contenu de la CCSN  Avec l'appui de : conseillers en communications de la DCS, équipe Web de la DCS, équipe Web de la DGTI	
Les processus de demande en ligne sont accessibles	Veiller à ce que le contenu du site Web externe qui porte sur les demandes de financement ou d'intervention, ou qui est destiné aux titulaires de permis, soit accessible.	Registraire de la Commission, DPS	2024-2025
Les événements publics ou vidéos affichés sont accessibles	Veiller à ce que les événements publics (séances de la Commission et activités de relations externes) soient accessibles (interprétation en langue des signes, sous-titrage précis dans les événements affichés, etc.)	Responsable des séances de la Commission : registraire de la Commission  Responsable des activités de relations externes : DPR  Avec l'appui de : DCS	2024-2025
<b>Évaluer systématiquement les programmes et services externes de la CCSN</b>			
Obtenir des commentaires de la part de groupes externes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tirer parti des mécanismes en place pour interagir avec les groupes externes.</li> <li>Solliciter des commentaires sur l'accessibilité des événements en direct et du site Web ou des audiences de la CCSN lors de réunions auxquelles participent des réseaux déjà établis; p. ex. réunions avec des groupes autochtones, séances publiques « Rencontrez l'organisme de réglementation nucléaire ».</li> </ul>	DPR, DPS	En cours Évaluation des progrès : 2024-2025
Tirer parti des outils et des processus de l'ACS+	Intégrer les considérations relatives à l'accessibilité dans les cycles de	DPR	En cours

Priorité/mesure	Description	Responsable	Échéancier
	révision existants lors de la mise à jour des instruments de réglementation.		Évaluation des progrès : 2024-2025
Organiser des ateliers externes avec le public	Tenir des ateliers avec les titulaires de permis et les groupes bénéficiant du programme de financement pour obtenir leur rétroaction au sujet du plan sur l'accessibilité en ce qui concerne la prestation des programmes et des services.	DPS, DPR, registraire de la Commission	2023-2024
<b>Audiences publiques</b>			
Intégrer les considérations relatives à l'accessibilité dans les processus d'audience publique de la CCSN organisés dans des lieux externes.	Travailler avec le personnel du Greffe de la Commission de la CCSN pour s'assurer que les exigences en matière d'accessibilité sont intégrées dans les séances publiques, que ce soit dans un immeuble de la CCSN ou du gouvernement du Canada ou dans un lieu public externe.	Registraire de la Commission	En cours

## Transport

Ce domaine prioritaire de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* ne s'applique pas à la CCSN. La CCSN suit les lignes directrices fournies par SPAC, qui supervise les immeubles gouvernementaux.

## Conclusion

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* vise à créer un Canada exempt d'obstacles d'ici janvier 2040. La CCSN a un rôle important à jouer pour contribuer à l'atteinte de cet objectif. La CCSN s'est engagée à créer un milieu de travail diversifié, sûr, respectueux, sain et inclusif. Cela signifie qu'elle s'engage à recenser, à éliminer et à prévenir les obstacles à la pleine participation des personnes handicapées, à mettre fin à la culture de discrimination fondée sur la capacité et à faire participer les personnes handicapées aux processus décisionnels sur les questions qui les touchent directement. L'organisation doit également tenir compte de l'accessibilité dans le cadre de son retour sur les lieux de travail en toute sécurité et en temps opportun, et s'efforcer de transformer ses secteurs prioritaires comme l'emploi, les systèmes de TI et les communications. La CCSN continuera d'évoluer et d'adapter ce plan d'action pour répondre aux besoins du personnel et du public en situation de handicap.

## Liste des acronymes

ACS+	Analyse comparative entre les sexes Plus
CCSN	Commission canadienne de sûreté nucléaire
DCS	Direction des communications stratégiques
DFA	Direction des finances et de l'administration
DGTI	Direction de la gestion et de la technologie de l'information
DPR	Direction de la politique de réglementation
DPS	Direction de la planification stratégique
DRH	Direction des ressources humaines
GC	Gouvernement du Canada
LCA	<i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>
Milieu de travail GC	Milieu de travail du gouvernement du Canada
NUREG	Groupe Réglementation nucléaire
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
SPAC	Services publics et Approvisionnement Canada