



**Corporation de Gestion
de la Voie Maritime
du Saint-Laurent**

**The St. Lawrence
Seaway Management
Corporation**

Rapport d'étape 2025 sur l'accessibilité

Le 1^{er} juin 2025

La Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent

Version finale – 28 mai 2025

Table des matières

Comment utiliser ce document	3
Résumé du rapport d'étape	4
Consultations auprès de personnes en situation de handicap.....	5
Nos progrès à ce jour	5
1 Généralités	10
1.1 Déclaration d'engagement	10
1.2 Description de la Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent.....	10
1.3 Comment communiquer avec nous et faire part de vos commentaires	11
1.4 Comment demander d'autres formats	12
1.5 Définitions	13
2 Domaines décrits dans la partie 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité	14
2.1 Initiatives dans l'ensemble de l'organisation	14
2.2 Le cadre bâti.....	15
2.3 Emploi	18
2.4 Technologies de l'information et des communications.....	22
2.5 Communications, autres que technologies de l'information et des communications .	23
2.6 Approvisionnement en biens, services et installations	26
2.7 Conception et offre de programmes et de services	27
2.8 Transport	28
3 Consultations	29
4 Commentaires	31
5 Conclusion	32

Comment utiliser ce document

Ce rapport d'étape portant sur l'accessibilité s'inscrit dans le cadre de nos travaux en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Les organisations sous réglementation fédérale comme la nôtre rédigent et publient des mises à jour sur les mesures que nous prenons pour améliorer l'accessibilité de notre organisation.

Ce rapport débute avec un résumé simplifié portant sur les éléments clés de notre entreprise et de nos progrès sur l'accessibilité. La section suivante du rapport élabore davantage quant à nos progrès, et elle est divisée en rubriques conformément aux exigences prévues par la loi. Vous pouvez lire uniquement le résumé, le rapport complet ou passer directement à la section qui vous intéresse.

Si vous avez besoin de ce rapport dans un autre format, [veuillez nous contacter \(passer à la section 1.4 du document\)](#).

Résumé

La Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent est heureuse de présenter son rapport d'étape 2025 à ses intervenants et au grand public.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* est une loi fédérale qui vise à rendre le Canada plus accessible à toutes et à tous. En juin 2023, nous avons publié [notre premier plan d'accessibilité](#). Dans ce plan, nous avons établi 19 objectifs que nous souhaitons atteindre pendant la période de juin 2023 à juin 2026.

Depuis la publication de notre premier plan d'accessibilité, nous nous sommes efforcés de progresser de façon importante vers l'atteinte de ces objectifs. Nous avons :

- amélioré l'accessibilité des communications;
- fait progresser nos pratiques d'embauche inclusives;
- préparé des procédures d'urgence et des mises à jour des installations pour les rendre accessibles.

Ces mesures contribuent à l'atteinte de nos objectifs en matière d'accessibilité.

Description de notre entreprise

La Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent est responsable de gérer de façon sécuritaire, efficace et respectueuse de l'environnement la circulation dans les eaux canadiennes de la Voie maritime du Saint-Laurent. Nous sommes responsables de l'exploitation, de la gestion et de l'entretien d'un réseau de ponts mobiles et d'écluses dans l'ensemble de la Voie maritime du Saint-Laurent. Une écluse est un dispositif qui permet d'élever ou d'abaisser le niveau de l'eau pour aider les navires à naviguer sur un plan d'eau, comme un fleuve ou un canal. La Voie maritime du Saint-Laurent compte 13 écluses en eaux canadiennes et 2 en eaux américaines. Ces écluses relient le cours inférieur du fleuve Saint-Laurent aux Grands Lacs.

La Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent possède des installations au Québec et en Ontario. Nous interagissons avec des intervenants du secteur du transport maritime national et international, des agences gouvernementales et des membres du public.

On vous invite à visiter notre site [Web](#) pour en apprendre davantage à notre sujet.

Consultations auprès de personnes en situation de handicap

Au printemps 2025, nous avons rencontré un groupe de discussion composé de Canadiennes et de Canadiens ayant une pluralité de déficiences. Ces personnes ne sont pas employées de la Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent, mais elles représentent des personnes susceptibles d'interagir avec nous ou de poser leur candidature pour occuper un poste chez nous. Elles ont examiné l'ébauche de ce rapport et nous ont fourni des commentaires portant sur son format et sa structure, ainsi que sur les progrès que nous avons réalisés. Les renseignements précieux qu'elles nous ont donnés nous aideront à déployer nos efforts futurs en matière d'accessibilité.

Nos progrès à ce jour

En juin 2025 :

- Nous avons atteint 12 des 19 objectifs de notre plan d'accessibilité.
- Nous poursuivons le travail pour atteindre les 7 autres objectifs.

Le présent rapport d'étape décrit nos réalisations au cours de la dernière année, le travail qu'il nous reste à accomplir ainsi que les principales leçons que nous avons tirées des consultations menées auprès des employé(e)s et des commentaires formulés par les intervenants. En publiant ce rapport, nous confirmons notre engagement à créer une organisation plus inclusive, sans obstacle et accessible à toutes et à tous.

Voici un résumé de l'état d'avancement de nos objectifs à ce jour.

Objectifs pour l'ensemble de l'organisation

Objectif	Chronologie	État
Former les employé(e)s sur les situations de handicap, l'accessibilité et les accommodements.	Mars 2024	Terminé

[Passez à la section 2.1 pour en savoir plus sur nos objectifs relatifs à l'ensemble de l'organisation.](#)

Objectifs relatifs au cadre bâti

Objectif	Chronologie	État
Nous veillerons à ce que l'accessibilité soit une considération importante chaque fois que nous effectuons une rénovation majeure ou que nous construisons un nouveau site.	Immédiatement	Continu
Nous procéderons à un examen de nos plans d'évacuation d'urgence. Dans le cadre de cet examen, nous veillerons à ce que tous nos plans comprennent des informations sur la manière dont les personnes en situation de handicap doivent participer aux situations d'urgence et aux évacuations.	Juin 2025	Terminé
Nous ferons de petites mises à niveau pour assurer l'accessibilité de nos sites existants.	Juin 2025	Terminé
Nous ferons des mises à niveau majeures pour assurer l'accessibilité de nos sites existants que l'on ne prévoit pas de mettre hors service.	Juin 2027	En cours

[Passez à la section 2.2 pour en savoir plus sur nos objectifs relatifs au cadre bâti.](#)

Objectifs relatifs à l'emploi

Objectif	Chronologie	État
Nous veillerons à ce que l'ensemble des gestionnaires et des personnes responsables des accommodements reçoivent une formation sur le processus, sur les motifs et sur l'obligation légale d'offrir des accommodements.	Mars 2024	Terminé
Nous créerons un cadre pour nous assurer que les gestionnaires sont tenus responsables des initiatives en matière d'équité et du maintien d'un milieu de travail équitable.	Mars 2024	En cours
Nous élaborerons une formation, ou nous ferons l'acquisition d'une méthode de formation, portant sur la façon de soutenir les personnes en situation de handicap tout au long du processus de recrutement et d'embauche. Nous veillerons à ce que toutes les personnes concernées qui travaillent dans le domaine du recrutement participent à cette formation.	Mars 2024	Terminé
Nous examinerons toutes les cessations d'emploi prévues pour savoir s'il existe des facteurs susceptibles d'avoir une plus grande incidence sur les personnes en situation de handicap que sur les autres employé(e)s. Si nous constatons que certaines de nos pratiques ne sont pas équitables, nous prendrons des mesures pour les modifier.	Mars 2024	Terminé
Nous créerons un plan de recrutement ciblant les personnes en situation de handicap.	Mars 2025	En cours
Nous procéderons à un examen de nos affichages de postes. Lors de cet examen, nous nous assurerons que les exigences énumérées correspondent bien au poste précis et que nous n'excluons pas accidentellement les personnes en situation de handicap.	Juin 2025	Continu

[Passez à la section 2.3 pour en savoir plus sur nos objectifs relatifs à l'emploi.](#)

Objectifs relatifs aux technologies de l'information et des communications

Objectif	Chronologie	État
Nous remplacerons notre site intranet. Le nouveau site intranet sera conçu pour être aussi accessible que possible par toutes les personnes qui l'utilisent.	Juin 2025	Terminé
Nous ferons des mises à jour mineures de notre site Web destiné au grand public afin d'en améliorer l'accessibilité.	Juin 2025	Terminé

[Passez à la section 2.4 pour en savoir plus sur nos objectifs relatifs aux technologies de l'information et des communications.](#)

Objectifs relatifs aux communications

Objectif	Chronologie	État
Nous créerons un ensemble de normes pour rendre les réunions internes accessibles, et nous distribuerons ces directives à l'ensemble des employé(e)s.	Juin 2025	Terminé
Nous nous assurerons que tous les documents externes que nous créons et que nous distribuons sont publiés dans des formats accessibles.	Juin 2025	En cours
Nous distribuerons aux employé(e)s le guide de rédaction et de style (qui comprend des renseignements sur l'accessibilité).	Décembre 2023	Terminé
Les vidéos que nous produisons seront accompagnées de sous-titres. Pour toutes les vidéos que nous ne créons pas, mais que nous choisissons de publier ou de distribuer, nous fournirons une transcription écrite de l'information contenue dans la vidéo lorsque les sous-titres ne sont pas disponibles.	Juin 2025	Continu
Nous créerons une fiche de conseils sur « l'accessibilité des médias sociaux » et nous la distribuerons à l'ensemble des	Juin 2024	Terminé

Objectif	Chronologie	État
employé(e)s qui travaillent avec nos comptes de médias sociaux.		

[Passez à la section 2.5 pour en savoir plus sur nos objectifs relatifs aux communications.](#)

Objectifs relatifs au processus d'approvisionnement (d'achat)

Objectif	Chronologie	État
Nous créerons des ressources pour nous aider à nous assurer que les biens et services que nous achetons sont aussi accessibles que possible.	Juin 2026	Pas encore commencé

[Passez à la section 2.6 pour en savoir plus sur nos objectifs relatifs au processus d'approvisionnement \(d'achat\).](#)

1 Généralités

1.1 Déclaration d'engagement

La Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent est heureuse de présenter son rapport d'étape sur l'accessibilité au grand public. Notre [premier plan d'accessibilité](#) a tracé la voie pour supprimer les obstacles qui empêchent les personnes en situation de handicap de participer pleinement et de façon équitable. Ce plan a été mis au point en consultation avec les employé(e)s et avec d'autres personnes canadiennes vivant en situation de handicap. Le présent rapport d'étape met en évidence les mesures que nous avons prises depuis le lancement de ce plan et rend compte des progrès accomplis.

L'accessibilité est une priorité dans tous les secteurs de notre organisation. Nous nous engageons fermement à respecter notre plan et à apporter les changements qui amélioreront notre accessibilité. Nous sommes fiers de ce que nous avons accompli jusqu'à présent, mais nous savons qu'il reste encore beaucoup à faire. Notre plan d'accessibilité est ambitieux et nous nous engageons à poursuivre le travail qu'il exige. En travaillant ensemble, nous poursuivrons notre progression pour devenir une organisation exempte d'obstacles.

1.2 Description de la Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent

La Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent est responsable de gérer de façon sécuritaire, efficace et respectueuse de l'environnement la circulation dans les eaux canadiennes de la Voie maritime du Saint-Laurent. Nous sommes également responsables de l'exploitation, de la gestion et de l'entretien d'un réseau de ponts mobiles et d'écluses dans l'ensemble de la Voie maritime du Saint-Laurent. Une écluse est un dispositif qui permet d'élever ou d'abaisser le niveau de l'eau pour aider les navires à naviguer sur un plan d'eau, comme un fleuve ou un canal. La Voie maritime du Saint-Laurent compte 13 écluses en eaux canadiennes et 2 en eaux américaines. Ces écluses relient le cours inférieur du fleuve Saint-Laurent aux Grands Lacs. Les écluses permettent aux navires de se déplacer entre Montréal et le lac Érié en franchissant une différence d'altitude de 168 mètres.

La Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent a des installations au Québec et en Ontario. Nous interagissons avec des intervenants du secteur du transport maritime national et international. Nous interagissons aussi avec des agences gouvernementales pour discuter de questions concernant notre ressource commune qu'est la voie navigable.

Les membres du public peuvent interagir avec nous s'ils pilotent ou se trouvent à bord des bateaux qui empruntent la Voie maritime du Saint-Laurent, ou s'ils utilisent l'un de nos ponts. Le public peut également interagir avec nous par l'intermédiaire de notre site Web, de notre page LinkedIn et de nos autres pages Web consacrées aux carrières.

Comme le prévoit [l'article 78 de la Loi maritime du Canada](#), l'un de nos objectifs est de protéger les droits et les intérêts des collectivités riveraines de la Voie maritime du Saint-Laurent. Cela comprend notamment de garantir que nos activités n'ont pas de répercussions négatives sur les droits d'accessibilité des personnes au sein de ces collectivités.

On vous invite à visiter notre site [Web](#) pour en apprendre davantage à notre sujet.

1.3 Comment communiquer avec nous et faire part de vos commentaires

La Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent invite ses employé(e)s, ses clients, ses partenaires et les membres du public à lui transmettre leurs commentaires sur l'accessibilité.

Vous pouvez nous faire part de vos commentaires sur :

- Le plan d'accessibilité de la Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent.
- Le présent rapport d'étape.
- Les obstacles que vous avez constatés lors de vos interactions avec la Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent.

Nous examinerons tous les commentaires que nous recevrons. Vos commentaires contribueront à l'élaboration des futurs plans d'accessibilité.

Si vous souhaitez nous transmettre vos commentaires, vous pouvez communiquer avec notre gestionnaire des relations gouvernementales et communautaires de l'une des façons suivantes :

- Courriel : accessible@seaway.ca
- Téléphone : 613-932-5170, faites le « 4 » pour accessibilité
- Par la poste : 202 rue Pitt
Cornwall, Ontario
Canada K6J 3P7
- Formulaire de commentaires en ligne : Consultez le lien « Nous joindre » dans notre site Web
[Nous joindre - Réseau Grands Lacs Voie maritime du Saint-Laurent \(grandslacs-voiemaritime.com\)](http://grandslacs-voiemaritime.com)

Si vous nous communiquez vos coordonnées, nous vous contacterons pour vous informer que nous avons reçu vos commentaires. Vous pouvez également nous faire part de vos commentaires en restant anonyme.

1.4 Comment demander d'autres formats

Si vous souhaitez demander un exemplaire du présent rapport d'étape dans un autre format, veuillez communiquer avec notre gestionnaire des relations gouvernementales et communautaires de l'une des façons suivantes :

- Courriel : accessible@seaway.ca
- Téléphone : 613-932-5170, faites le « 4 » pour accessibilité
- Par la poste : 202 rue Pitt
Cornwall, Ontario
Canada K6J 3P7
- Formulaire de commentaires en ligne : Consultez le lien « Nous joindre » dans notre site Web
[Nous joindre - Réseau Grands Lacs Voie maritime du Saint-Laurent \(grandslacs-voiemaritime.com\)](http://grandslacs-voiemaritime.com)

Autres formats offerts

Nous fournirons les autres formats ci-dessous dans les 15 jours suivant votre demande :

- **Imprimé**
- **Gros caractères** (taille de police augmentée)

Nous fournirons les autres formats ci-dessous dans les 45 jours suivant votre demande :

- **Braille** (système de points en relief que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent lire avec leurs doigts)
- **Audio** (enregistrement d'une personne lisant le texte à haute voix)

Il est possible de télécharger immédiatement une **version électronique accessible** du présent rapport d'étape à partir de notre site Web : [Plan d'accessibilité - La Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent](#). Elle est compatible avec les dispositifs d'assistance.

1.5 Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent à l'ensemble du présent rapport d'étape :

Handicap : Toute déficience ou différence dans les capacités physiques, mentales, intellectuelles, cognitives, d'apprentissage ou de communication. Les handicaps peuvent être permanents, temporaires ou évoluer dans le temps.

Obstacle : Tout ce qui peut empêcher les personnes en situation de handicap de participer pleinement et de façon équitable. Les obstacles peuvent être architecturaux, technologiques, comportementaux, informationnels ou communicationnels, ou peuvent être le résultat d'une politique ou d'une procédure.

Accessibilité : La façon de concevoir des produits, des appareils, des services, des environnements, des technologies, des politiques et des règles pour permettre à toutes les personnes, y compris les personnes en situation de handicap, d'y accéder.

2 Domaines décrits dans la partie 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité

2.1 Initiatives dans l'ensemble de l'organisation

Dans notre plan d'accessibilité, nous avons fixé un objectif qui vise à améliorer l'accessibilité dans l'ensemble de notre organisation. Nous voulons que la communauté de la Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent améliore sa connaissance en matière d'accessibilité et de déficiences. Notre objectif pour l'ensemble de l'organisation est le suivant :

D'ici à mars 2024, nous assurerons la formation de nos employé(e)s en matière de déficiences, d'accessibilité et d'accommodements.

État : Terminé

Nous avons atteint notre objectif de fournir une formation dans l'ensemble de l'organisation sur les déficiences, l'accessibilité et les accommodements. Nous avons consulté les employé(e)s et nous avons constaté que ces sujets suscitaient un vif intérêt. En nous fondant sur les commentaires reçus, nous avons donné la priorité à la création d'une formation qui soit à la fois pertinente et accessible à notre main-d'œuvre.

Nous avons examiné plusieurs options de formation externe. La plupart des contenus existants n'étaient pas adaptés à nos besoins en raison des différences entre les provinces ou de l'impossibilité de personnaliser la formation. Nous nous sommes associés à des fournisseurs de services pour créer différents programmes de formation sur mesure :

- En janvier 2025, nous avons lancé un programme d'apprentissage en ligne pour les leaders sur l'amélioration de l'accessibilité en milieu de travail.
- En mars 2025, nous avons lancé un autre programme d'apprentissage en ligne sur les préjugés inconscients.
- En mai 2025, nous avons créé une formation pour les leaders sur les accommodements en milieu de travail, en fonction d'études de cas réels constatés dans notre organisation.

- En juin 2025, nous avons mis en ligne des vidéos de formation sur l'accessibilité pour l'ensemble de nos employé(e)s.

2.2 Le cadre bâti

Le cadre bâti de la Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent comprend un vaste éventail d'espaces. Il comprend des bureaux ainsi que des installations de service et des écluses. L'accessibilité au cadre bâti est essentielle pour que les personnes en situation de handicap puissent se déplacer dans nos espaces et les utiliser de façon équitable. Nous exploitons plusieurs sites où évolue du personnel au Québec et en Ontario, notamment :

- Des bureaux à Saint-Lambert et à Brossard (Québec).
- Des bureaux à Cornwall, Iroquois et St. Catharines (Ontario).
- Un centre de contrôle et des installations de service.

Conscients que des obstacles subsistent dans plusieurs de ces installations, nous nous sommes engagés à améliorer l'accessibilité dans l'ensemble de nos sites. Afin de rendre ces espaces les plus inclusifs possible pour les employé(e)s et les visiteurs, nous avons fixé quatre objectifs précis pour nous guider dans nos efforts en matière de cadre bâti.

Dès maintenant, nous veillerons à ce que l'accessibilité soit une considération importante chaque fois que nous effectuerons une rénovation majeure ou que nous construirons un nouveau site.

État : Continu.

Nous avons réalisé d'importants progrès pour nous assurer que l'accessibilité est toujours prise en compte quand nous procédons à des rénovations importantes ou quand construisons de nouveaux espaces. Nos normes d'ingénierie mises à jour exigent désormais que l'accessibilité soit intégrée à chaque projet de réparation, d'amélioration ou de construction. Cela signifie que l'accessibilité n'est plus traitée dans une réflexion après coup; elle fait partie de la planification dès le départ.

Dans nos installations de St. Catharines, nous avons officialisé cette approche en incluant des exigences en matière d'accessibilité dans les documents que nous envoyons aux architectes et aux entrepreneurs lorsqu'ils soumissionnent pour des projets. Bien que l'accessibilité soit prise en compte quand nous travaillons directement avec des architectes dans nos installations de Brossard et de Saint-Lambert, nous nous efforçons d'en faire une exigence officielle utilisée uniformément dans toutes les régions.

Nous continuerons à améliorer la façon dont nous intégrons l'accessibilité dans la planification de la construction afin de nous assurer que tous les travaux réalisés ultérieurement respectent les mêmes normes rigoureuses.

D'ici à juin 2025, nous procéderons à un examen de nos plans d'évacuation d'urgence.

Dans le cadre de cet examen, nous veillerons à ce que tous nos plans comprennent des informations sur la manière dont les personnes en situation de handicap doivent participer aux situations d'urgence et aux évacuations.

État : Terminé

Nous avons terminé l'examen des plans d'évacuation d'urgence de chacun de nos sites. Nous nous sommes assurés qu'ils contiennent des informations sur l'aide à apporter aux personnes en situation de handicap.

Pour chaque endroit, nous avons désigné une personne chargée de diriger les mises à jour des plans d'évacuation de leur site, le cas échéant. Ces personnes veilleront également à ce que les premiers intervenants sachent comment aider les personnes en situation de handicap en cas d'urgence à chacun des sites.

D'ici à juin 2025, nous procéderons à la mise à niveau de l'accessibilité de nos emplacements existants. Si elles ne sont pas déjà en place, ces mises à niveau consisteront notamment à améliorer la signalisation de nos places de stationnement accessibles et à renforcer le contraste des couleurs sur les portes et autres objets.

État : Terminé

Nos efforts pour atteindre cet objectif sont intégrés à ceux que nous avons faits pour atteindre les objectifs ci-dessus relativement aux rénovations et à l'examen des plans d'évacuation d'urgence.

Dans le cadre de nos mises à niveau, nous avons amélioré la signalisation des places de stationnement accessibles à nos installations de Brossard, de Saint-Lambert et de Niagara. Le personnel de nos installations de Cornwall utilise des places de stationnement qui appartiennent à la ville, et nous n'avons donc aucun contrôle sur la signalisation.

Nous avons installé des barres d'appui dans les toilettes d'accès facile de nos établissements de Brossard et de Saint-Lambert. Nous avons également amélioré le contraste des couleurs dans nos établissements de Brossard, de Saint-Lambert, de Cornwall et de Niagara.

Bien que nous considérions que notre travail pour atteindre cet objectif est terminé, nous continuerons à surveiller nos installations au cas où d'autres mises à niveau seraient nécessaires ultérieurement.

D'ici à juin 2027, nous procéderons à la mise à niveau de l'accessibilité de nos emplacements existants. Il peut s'agir d'installer des dispositifs d'ouverture automatique des portes dans les bureaux et d'améliorer l'accessibilité à nos bureaux grâce à des rampes d'accès.

État : En cours

En plus des progrès accomplis pour la réalisation de l'objectif ci-dessus, nous avons commencé à mettre en œuvre d'autres mises à niveau pour améliorer l'accessibilité de nos espaces de bureaux existants. Il s'agit notamment d'installer des dispositifs d'ouverture automatique des portes et d'évaluer l'utilisation de rampes pour améliorer l'accès. La plupart des entrées principales sont déjà munies de dispositifs d'ouverture automatique des portes et de rampes d'accès; un examen est en cours pour confirmer si des mises à niveau sont encore nécessaires à certains endroits.

Les améliorations récentes comprennent l'installation d'ouvre-portes automatiques aux bureaux de Brossard, de Saint-Lambert et de Niagara. L'ascenseur de Saint-Lambert a

également été rendu plus accessible. Au bureau de Brossard, en raison du coût élevé de l'installation d'un ascenseur il n'a pas été possible de le faire. Par conséquent, nous avons opté pour des accommodements en veillant à ce que des espaces de travail accessibles soient disponibles au rez-de-chaussée pour les employé(e)s qui en auraient besoin.

Bien que les sites moins récents présentent certaines limitations structurelles, nous restons déterminés à apporter des améliorations importantes dans la mesure du possible, et à faire en sorte que l'accessibilité soit une considération essentielle pour tous les ajustements et toutes les rénovations des lieux de travail. Le travail pour atteindre cet objectif se poursuivra jusqu'à la date cible de juin 2027.

2.3 Emploi

La Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent est fière d'employer près de 500 personnes dans une vaste gamme de postes, aussi bien dans des rôles administratifs que dans le secteur de l'ingénierie et dans celui des opérations matérielles. Plusieurs de nos employé(e)s travaillent de façon saisonnière, car la Voie maritime fonctionne le printemps, l'été et l'automne. Depuis 2020, certains postes sont en mode hybride, ce qui permet le travail à distance le cas échéant.

Nous sommes fiers d'annoncer que nous avons atteint 3 de nos 6 objectifs. Nous poursuivons nos efforts pour atteindre les 3 objectifs qui restent, et c'est avec beaucoup d'enthousiasme que nous entrevoyons les améliorations à venir.

D'ici à mars 2024, nous veillerons à ce que l'ensemble des gestionnaires et des personnes responsables des accommodements reçoivent une formation sur le processus, sur les motifs et sur l'obligation légale d'offrir des accommodements.

État : Terminé

En janvier 2025, nous avons lancé un programme d'apprentissage en ligne pour permettre aux leaders d'en savoir plus sur la façon d'améliorer l'accessibilité en milieu de travail. En mars 2025, nous avons lancé un autre programme d'apprentissage en ligne pour renseigner les leaders sur les préjugés inconscients.

Au printemps 2025, nous avons mis au point une formation en présentiel sur les accommodements en milieu de travail. Ces ateliers sont destinés aux gestionnaires et au personnel de soutien qui participent au processus d'accommodement. Nous prévoyons offrir ces formations en mai et en juin 2025. La formation comprend des études de cas réels en fonction de situations qui se sont produites dans notre milieu de travail, pour que la formation soit pertinente et inspirée du contexte où nous évoluons. Ces séances de formation sont conçues pour :

- que les gestionnaires comprennent mieux l'obligation d'accommodement;
- clarifier les procédures internes;
- aider les leaders à répondre de façon cohérente et efficace aux demandes d'accommodements.

Cette initiative est directement liée aux commentaires des employé(e)s selon lesquels le processus d'accommodement n'est pas toujours clair. Elle soutient également notre engagement plus global en matière d'équité et d'accessibilité dans le cadre de notre plan d'équité de 2022 à 2025 pour les employés(e)s, préconisant un milieu de travail plus inclusif et mieux informé.

D'ici à mars 2024, nous créerons un cadre pour nous assurer que les gestionnaires sont tenus responsables des initiatives en matière d'équité et du maintien d'un milieu de travail équitable.

État : En cours

Objectif d'achèvement révisé : Octobre 2025

Cette mise à jour est intégrée dans les travaux visant l'atteinte de l'objectif ci-dessus concernant la formation des gestionnaires et du personnel chargé des accommodements.

Le contenu, les études de cas et les orientations politiques inclus dans nos ateliers de formation sont conçus pour répondre à cet objectif. Ils préciseront les responsabilités des gestionnaires, leur fourniront des ressources pour soutenir les employé(e)s et établiront une approche uniforme relativement aux pratiques équitables en milieu de travail.

Nous intégrerons également des compétences en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, y compris l'accessibilité, dans notre cadre de leadership. Cela fera partie de la gestion du rendement des dirigeants. Nous prévoyons que ce sera mis en place d'ici à octobre 2025.

D'ici à mars 2024, nous élaborerons une formation ou nous ferons l'acquisition d'une méthode de formation sur la façon de soutenir les personnes en situation de handicap tout au long du processus de recrutement et d'embauche. Nous veillerons à ce que toutes les personnes concernées qui travaillent dans le domaine du recrutement participent à cette formation.

État : Terminé

Cette formation existe désormais. Elle fait partie d'une nouvelle formation en ligne que nous avons lancée et mise à la disposition de tous les employé(e)s. Nous avons également mis au point des directives claires pour les affichages de postes et le processus de recrutement.

D'ici à mars 2024, nous examinerons toutes les cessations d'emploi prévues (licenciement d'un(e) employé(e)) pour savoir s'il existe des facteurs susceptibles d'avoir une plus grande incidence sur les personnes en situation de handicap que sur les autres employé(e)s. Si nous constatons que certaines de nos pratiques ne sont pas équitables, nous prendrons des mesures pour les modifier.

État : Terminé

Ce processus d'examen est terminé. Nous avons mis au point un guide qui comprend des mesures administratives, présente des recommandations et incorpore cet examen dans une liste de vérification.

D’ici à mars 2025, nous créerons un plan de recrutement ciblant les personnes en situation de handicap. Cela peut nécessiter un partenariat avec des organismes communautaires et la participation à des salons de l’emploi pour les personnes en situation de handicap. Nous espérons que cela nous permettra éventuellement d’embaucher davantage de ces personnes.

État : En cours

Objectif d’achèvement révisé : Octobre 2025

Le travail progresse pour l’atteinte de cet objectif. Nous avons préparé une première version du plan et nous sommes en train de l’harmoniser avec notre plan triennal plus général en matière de diversité, d’équité et d’inclusion.

Nous travaillons déjà en partenariat avec certaines organisations régionales pour partager les affichages de postes, incluant celles qui travaillent avec des chercheurs d’emploi en situation de handicap. Nous poursuivrons notre travail auprès de ces relations afin d’adopter une approche plus ciblée en matière d’accessibilité. Cet objectif devrait être achevé d’ici octobre 2025.

D’ici à juin 2025, nous procéderons à un examen de nos affichages de postes. Lors de cet examen, nous nous assurerons que les exigences énumérées correspondent bien au poste précis et que nous n’excluons pas accidentellement les personnes en situation de handicap.

État : En continu.

Nous avons mis en œuvre les outils nécessaires pour atteindre cet objectif; le processus et la procédure d’examen des affichages sont en place. Actuellement, tous nos affichages de postes respectent ces directives. Pour plus d’uniformité, nous sommes en train de développer un outil qui nous aidera à utiliser ces normes pour tous les affichages de postes à l’avenir.

Nous avons progressé en examinant les descriptions d’emploi en fonction des besoins, et en nous assurant que les affichages de postes sont rédigés dans un langage inclusif décrivant les

responsabilités pertinentes. Nous continuerons à mettre à jour les rôles individuels au besoin, en nous assurant que les considérations liées à l'accessibilité restent une priorité dans tous les affichages de postes à l'avenir.

2.4 Technologies de l'information et des communications

À la Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent, nous utilisons la technologie pour de nombreuses tâches importantes, comme la gestion des ressources humaines, l'affichage sur les médias sociaux et le contrôle du trafic maritime dans la Voie maritime du Saint-Laurent. Il est très important pour nous de faire en sorte que nos outils et systèmes numériques soient accessibles à toutes et à tous.

Cette année, nous nous sommes fixé deux objectifs pour améliorer l'accessibilité de notre technologie, et nous sommes heureux de dire que ces deux objectifs ont été atteints. Voici les objectifs sur lesquels nous avons travaillé pour améliorer l'accessibilité de nos systèmes des technologies de l'information et des communications :

D'ici à juin 2025, nous remplacerons notre site intranet (un site Web utilisé par nos employé(e)s). Le nouveau site intranet sera conçu pour être aussi accessible que possible par toutes les personnes qui l'utilisent.

État : Terminé

Notre nouveau système intranet a été conçu et mis en œuvre en tenant compte de l'accessibilité.

La majeure partie du contenu est achevée et accessible. Des ajustements ont été apportés en fonction des commentaires des employé(e)s, notamment l'ajout d'un mode sombre et l'amélioration du contraste des couleurs. La taille des polices a été augmentée et, bien que certains problèmes subsistent (comme le zoom et le redimensionnement du texte dans la plateforme), le personnel peut utiliser les outils de navigation pour ajuster l'affichage.

Nous poursuivons le travail pour faire les dernières mises au point et offrir une version entièrement bilingue. Bien que quelques mises à jour soient encore en cours, l'objectif

principal est pratiquement atteint, et nous continuerons d'apporter des améliorations selon les besoins.

D'ici à juin 2025, nous ferons des mises à jour mineures de notre site Web destiné au grand public afin d'en améliorer l'accessibilité. Il s'agit notamment de s'assurer que les titres sont codés correctement, que toutes les sections du site Web sont accessibles à l'aide d'un clavier uniquement et que toutes les images sont accompagnées d'un équivalent textuel.

État : Terminé

Nous avons procédé à des mises à jour afin d'améliorer l'accessibilité de notre site Web destiné au grand public. Nous avons notamment veillé à ce que les titres soient correctement codés, à ce que toutes les parties du site puissent être parcourues à l'aide d'un clavier uniquement et à ce que toutes les images soient accompagnées d'un équivalent textuel approprié, en anglais comme en français. Il s'agit d'utiliser un texte descriptif pour les images informatives et de marquer correctement les images décoratives.

Ces mises à jour facilitent l'utilisation du site Web par les personnes en situation de handicap et permettent de répondre aux normes d'accessibilité au Web.

2.5 Communications, autres que technologies de l'information et des communications

La Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent s'est engagée à faire en sorte que ses communications soient accessibles à toutes et à tous. Nous nous sommes fixé cinq objectifs pour améliorer l'accessibilité de nos communications, et nous sommes fiers de les avoir tous atteints au cours des deux dernières années. Le travail que nous avons accompli jusqu'à présent a permis de réaliser des progrès considérables en matière d'accessibilité, et c'est avec beaucoup d'enthousiasme que nous continuons de progresser.

D’ici à juin 2025, nous créerons un ensemble de normes pour rendre les réunions internes accessibles, et nous distribuerons ces directives à l’ensemble des employé(e)s. Ces directives comprendront notamment les suggestions suivantes :

- (1) faire en sorte que les documents soient transmis avant les réunions;**
- (2) faire en sorte que les sous-titres automatiques sont activés dans les plateformes virtuelles, lorsque la fonction existe;**
- (3) demander aux participant(e)s d’allumer leur caméra lorsqu’ils et elles prennent la parole.**

État : Terminé

Nous avons préparé des ébauches de normes d’accessibilité pour les réunions internes, et les avons distribuées à l’ensemble des employé(e)s. Ces normes encouragent des pratiques comme l’envoi de documents à l’avance, l’activation des sous-titres lors des réunions virtuelles et l’invitation à utiliser les caméras quand les personnes prennent la parole. Nous avons également commencé à adopter la plateforme Zoom pour nos réunions virtuelles, car elle offre des fonctions d’accessibilité améliorées, notamment le sous-titrage et la traduction en direct. Nous continuerons toute l’année à promouvoir ces pratiques en envoyant des rappels et en donnant l’exemple pour que son utilisation se répande.

D’ici à juin 2026 nous nous assurerons que tous les documents externes que nous créons et distribuons sont publiés dans des formats accessibles. Les documents externes sont des documents qui seront vus par d’autres personnes que nos employé(e)s, comme le grand public ou les capitaines des navires. Nous prendrons des mesures pour nous assurer que les documents en format PDF sont accessibles.

État : En cours

Nous avons commencé à planifier la façon de rendre plus accessibles nos documents destinés au grand public. Bien que ce travail n’en soit qu’à ses débuts, nous avons identifié l’équipe, les outils et les étapes nécessaires pour commencer. Nous envisageons également de créer des modèles et des instructions simples pour aider le personnel à créer les documents.

Chaque service devra veiller à ce que ses documents destinés au grand public respectent ces normes. Nous sommes sur la bonne voie pour respecter notre échéance de 2026.

D’ici à décembre 2023, nous distribuerons le guide de rédaction et de style à l’ensemble des employé(e)s (il comprend des renseignements sur l’accessibilité). Nous mettrons ce guide de style à jour si nous obtenons de nouveaux renseignements sur les pratiques exemplaires en matière d’accessibilité dans les communications.

État : Terminé

La mise à jour du guide de rédaction et de style, qui comprend des conseils sur les pratiques exemplaires en matière d’accessibilité, a été transmise à l’ensemble des employé(e)s. Ces directives aident le personnel à créer un contenu plus inclusif et plus accessible sur toutes les plateformes. Nous garderons ce guide à jour au fur et à mesure que nous perfectionnerons nos connaissances et que les normes d’accessibilité évolueront.

À compter de juin 2025, toutes les vidéos que nous créerons seront accompagnées de sous-titres. Pour toutes les vidéos que nous ne créons pas, mais que nous choisissons de publier ou de distribuer, nous fournirons une transcription écrite de l’information contenue dans la vidéo lorsque les sous-titres ne sont pas disponibles.

État : En continu.

Nous ajoutons des sous-titres ou des transcriptions à la plupart des vidéos, en particulier celles créées par l’équipe des communications. Bien que certains contenus vidéo que nous partageons soient produits par d’autres services, nous nous efforçons de faire connaître les normes à toutes les équipes et de nous assurer qu’elles disposent des outils nécessaires pour les respecter. Nous avons créé des directives pour assurer l’accessibilité des vidéos, et nous continuons d’aider le personnel à les appliquer de façon uniforme.

D’ici à juin 2024, nous créerons une fiche de conseils sur « l’accessibilité des médias sociaux » et nous la distribuerons à tous les employé(e)s qui travaillent avec nos comptes de médias sociaux. Cette fiche de conseils présentera notamment instructions pour :

(1) rédiger les équivalents textuels des images;

(2) des mots-clics en casses mixtes, c’est-à-dire en mettant la première lettre de chaque mot en majuscule. Par exemple, #VoieMaritimeduSaintLaurent.

État : Terminé

La fiche de conseils sur les médias sociaux accessibles est terminée et a été communiquée aux employé(e)s responsables de la gestion de nos médias sociaux. Elle comprend des conseils pratiques comme pour l’écriture d’équivalents textuels et l’utilisation de mots-clics en casses mixtes pour faciliter la lecture. Cette fiche de conseils s’est avérée utile pour établir nos pratiques d’accessibilité normalisées lorsque nous publions sur les médias sociaux.

Ce travail s’inscrit dans le cadre de nos efforts visant à améliorer l’accessibilité des communications en général, notamment les mises à jour de notre guide de style.

2.6 Approvisionnement en biens, services et installations

L’approvisionnement désigne le processus d’achat de biens, de services et d’installations. La Corporation de gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent est tenue de respecter la réglementation de Services publics et Approvisionnement Canada en matière d’approvisionnement.

Notre objectif pour améliorer l’accessibilité de notre processus d’approvisionnement est le suivant :

D’ici à juin 2026, nous créerons des ressources pour nous aider à nous assurer que les biens et services que nous achetons (approvisionnement) sont aussi accessibles que possible. Nous créerons des listes de vérification et des renseignements pour aider les employé(e)s à déterminer quand et comment ils et elles doivent prendre en compte l’accessibilité lors de l’achat d’un nouveau produit ou d’un nouveau service.

État : Pas encore commencé.

Nous sommes conscients que l’accessibilité n’est pas encore prise en compte de façon uniforme dans nos processus d’approvisionnement. Nous nous sommes toutefois engagés à changer cette situation et à prendre d’importantes mesures pour intégrer l’accessibilité à la façon dont nous achetons des biens, des services et des installations.

Dans le cadre de cet effort, nous prévoyons de développer des ressources pratiques comme des listes de vérification et des documents d’orientation pour aider les employé(e)s à tenir compte de l’accessibilité dans les décisions d’approvisionnement. Ces outils permettront de déterminer quand et comment on doit tenir compte de l’accessibilité, en particulier dans des domaines comme les services et les produits numériques.

Bien que nous n’ayons pas encore commencé à travailler à l’atteinte de cet objectif, nous mettrons tout en œuvre pour respecter notre échéancier de juin 2026.

2.7 Conception et offre de programmes et de services

Nos programmes et nos services sont principalement axés sur l’exploitation et l’entretien du réseau d’écluses de la Voie maritime du Saint-Laurent et sur la gestion du trafic maritime. Nous fournissons également de l’information au grand public et nous offrons un soutien grâce à notre site Web et à nos outils de service à la clientèle, aussi bien pour nos clients de la navigation commerciale que pour les utilisateurs de bateaux de plaisance.

Nous sommes conscients que les améliorations constantes apportées à nos outils de communications et à nos outils numériques jouent un rôle important dans l’amélioration de l’accessibilité. Nous maintenons notre engagement à examiner les commentaires que nous

recevons sur l'accessibilité de nos programmes et de nos services, et à y répondre, et nous continuerons d'effectuer les mises à jour nécessaires pour répondre aux besoins de tous les utilisateurs.

2.8 Transport

La Corporation de gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent n'offre pas de service de transport de passagers(-ères) ou de membres du public. Ainsi, nous n'avons pas fixé d'objectifs d'accessibilité relatifs au transport dans notre plan.

Nous n'offrons pas non plus de service de transport auprès de nos employé(e)s, mais certaines de nos installations offrent des places de stationnement. Nous traitons des obstacles et des objectifs en matière de stationnement pour les employé(e)s dans la section de notre plan et du présent rapport consacrée au cadre bâti.

3 Consultations

Nous avons consulté des personnes en situation de handicap pour préparer le présent rapport d'étape dans le cadre d'un groupe de discussion composé de Canadiens et de Canadiennes ayant divers types de déficiences. Ces personnes ne sont pas employées par la Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent, mais elles représentent des personnes susceptibles d'interagir avec nous ou de poser leur candidature pour occuper un poste chez nous.

Nous avons demandé au groupe de discussion d'examiner l'ébauche de ce rapport d'étape et de nous faire part de ses commentaires sur :

- son contenu;
- sa conception;
- sa clarté;
- son accessibilité.

Les commentaires provenant des membres de ce groupe nous ont aidés à rédiger et à réviser le présent rapport. Ils nous ont dit qu'ils appréciaient le résumé simplifié, notamment le tableau décrivant nos progrès, et que ces éléments permettaient de s'y retrouver facilement dans la lecture du rapport. Ils ont également fait quelques suggestions concernant l'ajout d'information pour clarifier les progrès réalisés dans certains domaines, comme la formation sur les accommodements à l'intention des gestionnaires. Leurs commentaires ont été inclus dans la version finale du rapport.

Les membres du groupe de discussion ont également fourni des commentaires qui nous aideront dans la rédaction de notre prochain plan d'accessibilité. Ils nous ont recommandé de réfléchir à la manière dont nous pourrions utiliser davantage d'objectifs et de mesures lorsque nous fixerons nos nouveaux objectifs en matière d'accessibilité et évaluerons nos progrès futurs. Ils nous ont fait part de leurs commentaires positifs sur les progrès réalisés jusqu'à présent et nous ont encouragés à poursuivre notre travail et à maintenir notre engagement à l'avenir.

Nous sommes reconnaissants aux participant(e)s des groupes de discussion pour leurs contributions. Nous reconnaissons que les consultations doivent être continues et nous sommes déterminés à établir des relations de confiance avec les personnes en situation de handicap pour que le processus décisionnel soit accessible et inclusif.

4 Commentaires

Depuis la publication de notre plan d'accessibilité, nous n'avons pas reçu de commentaires sur l'accessibilité directement de la part des membres du public. Nous pensons que la raison pour laquelle nous ne recevons pas beaucoup de commentaires est que la plupart de nos interactions avec les membres du public sont brèves et ont lieu pendant qu'ils se déplacent dans la Voie maritime du Saint-Laurent.

Nous invitons les membres du public à nous faire part de tout commentaire relatif à l'accessibilité. Pour obtenir plus de renseignements, [apprenez comment partager vos commentaires \(passer à la section 1.3\)](#)

Nous avons reçu des commentaires de nos employé(e)s sur l'accessibilité et nous les avons utilisés pour documenter les progrès accomplis afin d'atteindre nos objectifs en matière d'accessibilité. Nous présentons des exemples de ces commentaires dans la description des objectifs définis dans le présent rapport. Nous restons ouverts à tout commentaire de la part de nos employé(e)s sur l'accessibilité dans notre organisation.

5 Conclusion

L'accessibilité demeure une priorité pour la Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent, et nous nous sommes engagés à rendre nos opérations plus inclusives pour les personnes en situation de handicap. Au cours des deux dernières années, nous avons accompli d'importants progrès afin d'atteindre nos objectifs, et nous sommes fiers des mesures que nous avons prises pour réduire les obstacles au sein de notre organisation.

Nous sommes conscients que l'accessibilité est un processus continu et qu'il reste encore beaucoup à faire. À mesure que nous progresserons, nous continuerons de nous engager auprès des personnes en situation de handicap afin d'éclairer nos efforts et de nous assurer que nous créons des cadres efficaces pour tout le monde.