Plan d’accessibilité 2025-2027

tgf-hfr

Plan d’accessibilité – Résumé en langage simple

Nous avons préparé un résumé en langage simple qui présente les principaux éléments de notre plan d’accessibilité. Le plan détaillé se trouve plus bas.

Notre organisation

Nous, VIA HFR – VIA TGF inc. (la « Société »), sommes une nouvelle société d’État fédérale ayant pour mandat de concevoir et de mettre en place, en collaboration avec le secteur privé, un service ferroviaire passager rapide, fréquent et fiable entre Toronto et Québec. L’accessibilité – un objectif fixé par le gouvernement du Canada – occupe une place centrale dans ce projet, qui en est encore à un stade embryonnaire. Une bonne partie des obstacles mentionnés ici sont des éventualités. Le plan d’accessibilité est axé sur les mesures que nous prenons en amont pour mettre en place notre organisation et le projet en tenant compte de l’accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

Introduction

Notre plan d’accessibilité traite de sept domaines essentiels au fonctionnement de notre organisation, énoncés dans la *Loi canadienne sur l’accessibilité* (LCA) :

- Les technologies de l’information et des communications (TIC)
- Les communications, autres que les technologies de l’information et des communications
- L’acquisition de biens, de services et d’installations (soit l’achat de biens et de services)
- La conception et la prestation de programmes et de services
- Le transport
- L’emploi
- L’environnement bâti

Commentaires

Si vous voulez nous envoyer des commentaires concernant ce plan ou l’accessibilité au sein de la Société, ou recevoir ce plan dans des formats plus accessibles, veuillez utiliser les coordonnées suivantes :

Nom : Directrice, talent et culture

Courriel : accessible@hfr_tgf.ca

Téléphone : (438) 978 3168

Adresse postale : 385, avenue Viger Ouest, bureau 200, Montréal (Québec) H2Z 0C2

Médias sociaux :
- LinkedIn : https://www.linkedin.com/company/tgf_hfr/
- Facebook : https://www.facebook.com/tgfhfr/
- X : https://x.com/tgfhfr

Consultations

Nous avons préparé ce plan en consultation avec des personnes en situation de handicap et des organismes les représentant, ainsi que des membres du personnel ayant un handicap. Nous leur avons demandé de nous aider à recenser les obstacles en matière d'accessibilité et de nous suggérer des améliorations.

Le plan d'accessibilité

Voici ce que nous prévoyons faire au cours des trois prochaines années :

Les technologies de l'information et des communications (TIC)

- Mettre en place un nouveau système de gestion intégrée conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1.
- Intégrer des fonctions d'accessibilité dans l'intranet de notre organisation (SharePoint) pour assurer son accessibilité pour le personnel.
- Créer un nouveau site Web organisationnel entièrement conforme aux normes WCAG 2.1.
- Vérifier l'accessibilité du nouveau site Web et le faire tester par des utilisateurs et des utilisatrices avant de le rendre disponible au public.

Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications

- Donner de la formation sur les communications accessibles au personnel chargé de préparer du contenu public (ex. : bulletins d'information, rapports) pour qu'il applique les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.
- Présenter des lignes directrices écrites sur la création de contenu accessible à tout le personnel en poste et lors du processus d'intégration des nouvelles personnes embauchées.
- Concevoir les lignes directrices sur la conception de la nouvelle image de marque selon les principes de conception de graphisme accessible et vérifier l'accessibilité de ces lignes directrices avant de les officialiser.

L'acquisition de biens, de services et d'installations

- Préparer, pour les activités d'approvisionnement, des gabarits rédigés dans un langage simple, assortis de directives claires et accessibles aux personnes qui utilisent des lecteurs d'écran ou d'autres technologies adaptées.
- Créer un processus permettant de toujours tenir compte de l'accessibilité quand c'est pertinent pour l'achat. Nous intégrerons à ce processus :
  - des exigences en matière d'accessibilité à inclure dans nos demandes de propositions;
  - un système de pointage pour évaluer l'accessibilité des produits et des services lors de l'évaluation des propositions.
- Discuter avec le partenaire développeur privé des exigences en matière d'accessibilité entourant l'acquisition de biens et de services pour la phase de construction du projet.

La conception et la prestation de programmes et de services

- Passer en revue les lignes directrices en matière d'accessibilité prévues au contrat avec le partenaire développeur privé et communiquer clairement nos attentes quant au respect de celles-ci.
- Choisir, pour les activités de consultation publique – consultations communautaires, kiosques éphémères, assemblées –, des lieux accessibles aux personnes en situation de handicap.
- Consulter de manière efficace les personnes en situation de handicap tout au long du projet.

Le transport

- Tenir compte des options de transport accessibles lors de la sélection de l'emplacement des gares.

L'emploi

- Continuer de faire appel à Equitek Employment Equity Solutions pour faire connaître les offres d'emploi de la Société à un bassin de talents diversifié.
- Élaborer une stratégie de recrutement prévoyant des activités s'adressant aux personnes en situation de handicap (ex. : participation à des foires d'emploi et à des activités de réseautage destinées à ces personnes).
- Créer des processus internes favorisant l'augmentation du nombre de personnes en situation de handicap au sein de notre effectif.
- Vérifier que notre site Web d'emploi et son contenu sont exempts de tout préjugé et offerts dans des formats accessibles.
- Concevoir des processus d'embauche et de recrutement accessibles par défaut.
- Mettre au point une politique sur les mesures d'adaptation ou des directives et procédures pour la présentation et le traitement de demandes à ce sujet, et les communiquer à l'ensemble du personnel et lors de l'intégration des nouvelles personnes embauchées.
- Avec notre équipe des TI, étudier la possibilité de créer une sorte de « centre d'assistance » permettant au personnel de demander directement certaines mesures d'adaptation, comme des logiciels spécialisés ou de petits dispositifs.
- Assurer la conformité aux normes WCAG 2.1 du nouveau système de suivi des candidatures et du portail du personnel.

L'environnement bâti

- Installer des indicateurs visuels sur les portes et murs vitrés de nos bureaux quand il n'y en a pas déjà.
- Désigner des espaces de travail tranquilles.
- Inclure des critères d'accessibilité pour la sélection de nouveaux espaces de travail.
- Solliciter des commentaires sur l'accessibilité des espaces de travail et trouver des solutions aux problèmes.

Plan d’accessibilité – Version longue

Notre organisation

Nous sommes une société d’État fédérale ayant pour mandat de concevoir et de mettre en place, en collaboration avec le secteur privé, un service ferroviaire passager rapide, fréquent et fiable entre Toronto et Québec.

Le projet en est encore à un stade embryonnaire; nous entamons une phase pluriannuelle de codéveloppement où nous travaillerons avec notre partenaire développeur privé à concevoir le nouveau réseau de train rapide. Une fois la phase de codéveloppement terminée, nous amorcerons la phase de construction, puis l’exploitation du chemin de fer. La réussite de ce projet, l’un des plus importants projets d’infrastructure de l’histoire du Canada, nécessite une planification et une mise en œuvre minutieuses.

L’accessibilité – l’un des sept grands objectifs fixés par le gouvernement du Canada – occupe une place centrale dans le projet. Le nouveau train rapide améliorera la mobilité, en respectant ou en dépassant les normes d’accessibilité les plus récentes. Il permettra à tous, quels que soient leurs besoins en transport, de se déplacer aisément dans ce corridor, de manière entièrement accessible et sans obstacle.

Notre organisation, nouvellement créée, a une occasion sans pareille d’intégrer l’accessibilité pour les personnes en situation de handicap à toutes les phases du projet. Une bonne partie des obstacles mentionnés ici sont des éventualités, et non des réalités. Ce plan d’accessibilité est axé sur les mesures que nous prenons en amont pour mettre en place notre organisation et concevoir le nouveau réseau de train pour passagers, en collaboration avec le partenaire développeur privé, de manière à offrir l’accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Notre engagement en matière d’accessibilité

Le projet ne sera pas qu’un réseau ferroviaire rapide : nous travaillons à mettre en place un moyen de transport exempt d’obstacles pour la prochaine génération de Canadiens. Même si le projet n’en est qu’à un stade embryonnaire, notre équipe est fermement déterminée à intégrer les principes de l’accessibilité dans toutes les facettes de son travail, en veillant à ce que l’inclusion ne soit pas simplement une considération, mais un principe fondamental et prioritaire dans chaque décision à prendre.

Nous nous efforcerons de fournir un milieu de travail où les personnes en situation de handicap sont les bienvenues et peuvent s’épanouir. Nous améliorerons constamment nos communications pour fournir au public des messages accessibles, exacts et mobilisateurs.

L’accessibilité est un facteur déterminant dans nos décisions de passation de marchés, de conception et de planification. Comme nous concevons ce nouveau réseau de trains de passagers de manière collaborative, nous veillerons à ce que notre partenaire développeur privé respecte lui aussi les exigences en matière d’accessibilité. Quand il sera temps de mettre le réseau en service, nous serons prêts à offrir à toutes les personnes qui l’utilisent un service sécuritaire, confortable et exempt d’obstacles.

Notre démarche repose sur les principes et les engagements suivants :

- Nous donnons l'exemple.
- Nous répondons aux besoins des gens de manière proactive et réactive.
- La collaboration et l'écoute active font partie intégrante de notre travail.
- Nous appliquons les principes de conception inclusive.
- Nos communications sont claires.
- Nous nous efforçons de nous améliorer constamment.

Notre plan d'accessibilité

Notre plan d'accessibilité traite de sept domaines essentiels au fonctionnement de notre organisation, énoncés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) :

- Technologies de l'information et des communications (TIC)
- Communications, autres que les technologies de l'information et des communications
- Acquisition de biens, de services et d'installations (soit l'achat de biens et de services)
- Conception et prestation de programmes et de services
- Transport
- Emploi
- Environnement bâti

Comment nous faire part de vos commentaires

Les commentaires concernant ce plan ou l'accessibilité à la Société sont les bienvenus. Vous pouvez nous les présenter anonymement ou non. Nous accuserons réception dans un délai de sept jours civils, par le même canal que celui que vous avez utilisé, sauf si vous n'avez pas donné votre nom. Pour fournir des commentaires sur ce plan, veuillez utiliser les coordonnées suivantes :

Nom : Directrice, talent et culture

Courriel : accessible@hfr tgf.ca

Téléphone : (438) 978 3168

Adresse postale : 385, avenue Viger Ouest, bureau 200, Montréal (Québec) H2Z 0C2

Médias sociaux :
- LinkedIn : https://www.linkedin.com/company/tgf hfr/
- Facebook : https://www.facebook.com/tgfhfr/
- X : https://x.com/tgfhfr

Formats de substitution

Des versions adaptées de ce plan et de notre processus de rétroaction sont disponibles sur demande. Si vous avez besoin d'un format de substitution, veuillez utiliser les coordonnées ci-dessus.

Nous répondrons aux demandes de format de substitution le plus vite possible, en fournissant :

- un format électronique compatible avec des technologies adaptées, qui peut être consulté ou téléchargé à l'adresse ; https://tgf-hfr.ca/transparence-et-confiance/
- une version imprimée ou à grands caractères, dans un délai de 15 jours;
- une version en braille ou un fichier audio, dans un délai de 45 jours.

Consultations

Nous avons préparé ce plan d'accessibilité en consultation avec des personnes en situation de handicap. Nous avons sondé les membres du personnel ayant des handicaps, et communiqué avec divers organismes de défense des droits des personnes en situation de handicap, qui ont commenté l'ensemble du projet et indiqué les engagements qu'ils voudraient que la Société prenne.

En ce qui concerne le sondage, nous avons invité tous les membres du personnel à le remplir de façon anonyme. Il s'agissait pour eux d'indiquer s'ils avaient déjà rencontré ou observé des obstacles à l'accessibilité dans le cadre de leur travail au sein de la Société. Au total, 44 personnes ont répondu au sondage, dont sept qui ont indiqué avoir un handicap (16 % des répondants). Nous présentons ci-dessous quelques commentaires reçus, et expliquons comment nous les avons intégrés au plan.

- Le personnel a mentionné qu'il ne savait pas comment demander des mesures d'adaptation ni où trouver de l'information à ce sujet. En guise de réponse, nous nous engageons à établir des procédures rigoureuses à cet égard, lesquelles sont détaillées dans la section « Emploi » de ce plan.

- Des membres du personnel ont observé qu'en raison de l'absence de normes ou directives internes sur la création de documents accessibles, l'accessibilité varie d'un document à l'autre. Pour régler ce problème, nous nous engageons à mettre en place des normes d'accessibilité pour les communications et les documents, à préparer des gabarits accessibles et à former le personnel concernant nos normes d'accessibilité, comme l'indique en détail la section « Communications, autres que les technologies de l'information et des communications » de ce plan.

- Selon le personnel, beaucoup de communications sur les nouvelles politiques et les nouveaux documents se font par courriel, ce qui cause de la confusion, car il est difficile de garder le fil. Nous réglerons ce problème en créant un nouvel intranet, un espace unique qui rassemblera les politiques, les directives et les autres documents importants.

- Certains employés ont observé que les espaces de bureau sont munis de lampes fluorescentes dont la lumière très vive nuit parfois au travail. Nous espérons résoudre ce problème par les procédures en cours d'élaboration, qui permettront aux employés de demander des modifications mineures du lieu de travail, notamment de l'éclairage du poste de travail.

- Le personnel a mentionné que les fonctions de sécurité l'empêchent parfois d'utiliser certains logiciels adaptés. En guise de solution, nous prévoyons créer un centre de d'assistance informatique qui permettra au personnel de demander facilement l'accès à un nouveau logiciel ou à une nouvelle technologie.

- Des membres du personnel ont fait remarquer que certaines portes, comme celles des toilettes ou celles qui sont très lourdes, devraient être munies d'un portier automatique. Nous nous engageons à installer des portiers automatiques, en fonction des priorités, comme l'indique en détail la section « Environnement bâti » du plan.

- Certains membres du personnel nous ont invités à vérifier que notre processus d'embauche est accessible et inclusif pour les personnes en situation de handicap. En réponse à ce commentaire, nous mettrons au point des plans de recrutement accessibles et encouragerons les personnes en situation de handicap à présenter leur candidature. De plus amples renseignements sont présentés à la section « Emploi » du plan.

- Certains membres du personnel ont signalé un manque d'espaces de travail tranquilles. Pour régler la situation, nous désignerons des espaces du genre dans chacun de nos bureaux, comme l'indique en détail la section « Environnement bâti » du plan.

En plus de sonder les employés, nous avons invité 24 organismes de défense des droits des personnes en situation de handicap à présenter leurs premières impressions, leurs commentaires et leurs conseils en vue de la phase de codéveloppement du projet. Ces organismes – sélectionnés en raison de leur participation passée au Comité consultatif sur l'accessibilité de l'Office des transports du Canada et comptant notamment des organismes représentant des personnes ayant des handicaps physiques et des déficiences sensorielles – pouvaient s'exprimer par écrit ou par discussion virtuelle. Des mesures d'adaptation ont été offertes aux personnes invitées. Une grande partie des commentaires reçus ne sont pas reflétés directement dans les autres parties du plan, car ils seront plutôt utiles pour les prochaines phases de planification du projet. Voici quelques conseils et commentaires que nous avons reçus :

- Les organismes nous ont recommandé d'examiner les caractéristiques d'accessibilité des chemins de fer à l'échelle mondiale. Ils ont souligné à maintes reprises l'excellente accessibilité et l'expérience positive pour les voyageurs qu'offrent des chemins de fer de plusieurs pays européens, comme la France, le Royaume-Uni et l'Espagne.

- Les organismes ont insisté sur l'importance, dans la conception du projet ferroviaire, de tenir compte de l'ensemble de l'expérience des voyageurs ayant des handicaps. Ils ont souligné que les personnes en situation de handicap devraient avoir le plus d'autonomie et de liberté possible pour pouvoir utiliser le réseau et ses fonctions sensiblement de la même manière que les autres voyageurs. Par exemple, ils ont recommandé de fournir des versions tactiles et en braille des panneaux textuels installés à bord des trains et dans les gares, ainsi que de la signalisation accessible dans les gares. Ils ont également mentionné des ressources électroniques et des applications qu'ils ont trouvées utiles lors de l'utilisation de réseaux de transport en place ailleurs.

- Les organismes ont insisté sur le fait que nous devons accorder notre attention non seulement aux trains et aux gares, mais aussi à l'ensemble de l'expérience de déplacement : comment les voyageurs se renseigneront sur leur trajet, achèteront leurs billets et demanderont de l'aide en cours de route au besoin. Nous devrons nous assurer que les applications et les sites Web destinés au public seront entièrement accessibles, et que les représentants du service à la clientèle et le personnel ferroviaire auront reçu une formation complète sur l'accessibilité des services à la clientèle.

Technologies de l’information et des communications (TIC)

Les TIC de la Société sont toujours en cours de mise en place. L’achat, la configuration et le déploiement des technologies servant à gérer nos activités internes, comme le système de gestion intégrée et l’intranet, sont en cours. Un système de gestion intégrée est un logiciel qui aide les entreprises à gérer et à intégrer différents volets de leurs activités, comme les finances, les ressources humaines et les ventes. C’est un carrefour central permettant à tous les services d’échanger de l’information et de collaborer plus efficacement. Par ailleurs, la Société a mis en ligne un premier site Web à l’intention du public, et elle en prépare un nouveau pour remplacer celui qui existe.

OBSTACLES	MESURES
Nous gérons les finances et les RH de l’organisation avec un ancien logiciel dont les caractéristiques d’accessibilité n’ont pas encore été évaluées. Il est possible que certains membres du personnel ou consultants en situation de handicap se heurtent à des obstacles en utilisant le système.	Nous nous sommes dotés d’un nouveau système de gestion intégrée pour répondre aux besoins des services des finances et des RH. Pour le processus d’acquisition, nous avons établi des critères obligatoires relatifs aux normes WCAG. Le nouveau système sera conforme aux normes WCAG 2.1 et la mise en ligne est prévue au printemps 2025.
Il est possible que les fonctions d’accessibilité de l’intranet n’aient pas toutes été activées ou que certaines ne fonctionnent pas correctement. Il se pourrait donc que certains membres du personnel en situation de handicap rencontrent des obstacles lorsqu’ils utilisent ce système.	Nous avons retenu les services d’un conseiller expert de la technologie qu’emploie notre intranet pour nous aider à configurer et à personnaliser ce système. Nous nous assurerons qu’il connaît les fonctions d’accessibilité du système et qu’il les active et les rende fonctionnelles.
Nous travaillons actuellement à la conception et au lancement d’un nouveau site Web public sur le projet. Il se peut que les personnes en situation de handicap se butent à des obstacles quand elles essaient d’y accéder.	Durant l’approvisionnement et la conception, nous avons pris des mesures pour que le site Web soit conforme aux normes WCAG. Nous vérifierons que le site Web est le plus accessible possible avant sa mise en ligne. Une fois qu’il sera en ligne, nous solliciterons des commentaires sur son accessibilité, et nous ferons le nécessaire, dans la mesure du possible, pour éliminer les obstacles relevés par les utilisateurs et les utilisatrices.

Communications, autres que les TIC

Comme le projet en est encore à la phase de conception, les communications de notre organisation visent surtout à faire connaître le projet et à susciter l'adhésion des parties prenantes et du grand public. Nous fournissons de l'information via notre site Web et nos comptes de médias sociaux. De plus, nous participons à des événements, prononçons des allocutions et organisons des groupes de discussion pour sonder l'opinion du public. Nous continuerons de communiquer avec la population de différentes manières, notamment par communiqués, par les médias sociaux, via notre site Web, par courriel et par téléphone.

OBSTACLES	MESURES
Les membres du personnel ne savent pas forcément comment créer des documents accessibles. Il se pourrait donc que certains documents en cours de création ou à venir ne soient pas accessibles à tous.	Nous trouverons des formations sur les documents accessibles et les offrirons aux employés dont la création de contenu fait partie des tâches principales. Ces formations initiales seront données d'ici la fin de l'année 2025. Nous préparerons des ressources sur la création de contenu accessible – documents, publications pour notre site Web ou les médias sociaux et autres formes de communications – et les transmettrons à l'ensemble du personnel d'ici l'automne 2025. Nous communiquerons des lignes directrices écrites sur la création de contenu accessible à tous les employés en poste et lors de l'intégration des nouvelles personnes embauchées.
Nous élaborons actuellement l'image et la stratégie de marque de l'organisation. Malgré toute notre bonne volonté, cette image de marque pourrait comporter des obstacles.	Nous avons intégré des exigences en matière d'accessibilité à notre processus de refonte de l'image de marque et travaillons avec l'équipe de conception à appliquer les pratiques exemplaires existantes relativement à la conception de graphisme accessible. Cette refonte devrait être en grande partie terminée d'ici la fin de l'année 2025. À chaque étape du processus, nous songeons à l'accessibilité et tentons d'en faire un élément central de la future image de marque. Nous appliquerons les principes liés à la conception de graphisme accessible dans les lignes directrices sur la conception de la nouvelle image de marque et vérifierons l'accessibilité de ces lignes directrices avant de les officialiser.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Nous travaillons actuellement sur nos processus internes d'approvisionnement, qui serviront à acheter des biens et services, à informer les fournisseurs de ce que nous voulons nous procurer et à sélectionner des fournisseurs. Nous cherchons à éviter que ces processus posent des obstacles aux fournisseurs ayant des handicaps, quels qu'ils soient, lorsqu'ils veulent faire affaire avec la Société. Nous souhaitons en outre établir des processus qui garantiront que les produits achetés sont accessibles, et que nous tenons compte de l'accessibilité chaque fois que nous nous procurons un bien, un service ou une installation. Par ailleurs, nous discuterons avec le partenaire développeur privé des exigences en matière d'accessibilité entourant l'approvisionnement en biens et en services pour la phase de construction du projet.

OBSTACLES	MESURES
Les documents d'approvisionnement normalisés que nous concevons pour la Société pourraient comporter des obstacles pour les personnes en situation de handicap.	Nous nous assurerons que les gabarits que nous concevons pour nos processus d'approvisionnement sont accessibles pour les personnes ayant des handicaps, quels qu'ils soient. Nous vérifierons que ces documents peuvent être utilisés avec des technologies d'assistance standard. Nous tenterons le plus possible d'employer un langage simple et concis et de formuler des directives claires et faciles à comprendre. Lors de la création de nouveaux documents d'approvisionnement, nous nous servirons des vérificateurs d'accessibilité disponibles par défaut dans les différents logiciels pour mieux vérifier l'accessibilité des documents face à un vaste éventail de handicaps.
Nous n'avons pas encore de procédure garantissant la prise en compte de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap dans le cadre du processus d'approvisionnement. Il se pourrait donc que nous achetions des biens et services qui ne sont pas entièrement accessibles.	Nous mettons en place un processus visant à intégrer des exigences en matière d'accessibilité dans toutes les activités d'approvisionnement pertinentes. Nous préparons aussi des documents internes pour nous aider à déterminer dans quelles activités d'approvisionnement il est nécessaire de tenir compte de l'accessibilité. Dès maintenant, quand nous lancerons un appel de propositions, nous demanderons aux soumissionnaires de nous donner de l'information sur l'accessibilité de leurs pratiques internes et du produit ou service proposé. D'ici juillet 2025, nous préparerons des critères d'évaluation (pour la sélection des produits et services) qui accorderont des points supplémentaires pour l'accessibilité du bien ou service et des pratiques internes du fournisseur dans les cas où l'accessibilité est un facteur dont il faut tenir compte.
Le partenaire développeur privé pourrait avoir des pratiques d'approvisionnement qui diffèrent des nôtres en ce qui concerne l'accessibilité.	Nous discuterons avec le partenaire développeur privé des exigences en matière d'accessibilité entourant l'approvisionnement en biens et en services. Nous pourrons ainsi harmoniser nos attentes à cet égard.

Conception et prestation de programmes et de services

Au stade où en est rendu le projet de la Société, notre attention est surtout centrée sur la gestion du projet, la passation de marchés et les tâches administratives. Dans ce contexte, nous nous efforçons de tenir compte des personnes en situation de handicap dans toutes les phases de conception de ce nouveau service ferroviaire, en collaboration avec le partenaire développeur privé.

Nous préparons aussi des consultations communautaires, qui seront un élément important des premières phases de la conception du projet. Nous menons actuellement de premières consultations avec les communautés autochtones, et prévoyons en tenir également auprès d'autres groupes, y compris des personnes en situation de handicap.

OBSTACLES	MESURES
Certaines personnes en situation de handicap pourraient se heurter à des obstacles en voulant participer à nos activités de consultation (assemblées, rencontres communautaires, entrevues virtuelles, etc.).	Nous préparerons un ensemble de lignes directrices ou de critères définissant les exigences en matière d'accessibilité pour les activités de consultation. Ces lignes directrices traiteront au minimum de ce qui suit : • Exigences en matière d'accessibilité de l'environnement bâti pour les activités de consultation en personne (ex. : tenter de trouver des salles accessibles en fauteuil roulant); • Accessibilité des rencontres, présentations et activités en ligne (ex. : sous-titreur en direct, aides de suppléance à l'audition ou activation de la fonction de sous-titrage automatique); • Procédures permettant aux participants de demander et d'obtenir des mesures d'adaptation (ex. : interprète en langue des signes, aides visuelles); Autres moyens de maximiser l'accessibilité quand il est difficile de trouver des lieux accessibles, par exemple dans les collectivités éloignées.
Le nouveau service de transport, lorsqu'il sera fonctionnel, risque de comporter divers obstacles pour les personnes en situation de handicap. Ces obstacles pourraient toucher à la conception de l'infrastructure (gares et trains), à l'accès à l'information (sites Web et communications directes), au service à la clientèle, aux politiques et aux procédures.	Nous passerons en revue, avec notre partenaire développeur privé, les normes et lignes directrices en matière d'accessibilité prévues au contrat et lui communiquerons clairement nos attentes quant à leur application. Nous créerons, en collaboration avec notre partenaire développeur privé, des lignes directrices relatives à l'accessibilité à l'intention des futurs fournisseurs et partenaires, comme les sociétés auxquelles nous ferons appel pour concevoir les trains ou créer les sites Web destinés au public. Ces lignes directrices indiqueront clairement que tous les partenaires et fournisseurs doivent, dans leurs plans, prioriser l'accessibilité pour les personnes ayant des handicaps. De plus, elles définiront les normes d'accessibilité minimales pour chaque produit ou service, lorsque nécessaire. Nous visons à rendre la première version de ces lignes directrices disponible d'ici le milieu de l'année 2026. Nous nous assurerons de consulter les personnes en situation de handicap aux différentes phases du projet. Nous verrons en priorité à répondre aux besoins des personnes en situation de handicap dans la conception de l'infrastructure du projet.

Transport

À l'heure actuelle, la Société ne fournit pas de services de transport. En ce qui concerne notre effectif, tous les membres du personnel travaillent soit dans un bureau de l'organisation, soit à distance. Il y a peu d'obstacles liés au transport, étant donné que tous nos bureaux se trouvent en zone urbaine et que des options de télétravail sont offertes. Il est possible de se rendre facilement à nos bureaux en marchant ou en utilisant un véhicule privé, le transport en commun, le transport adapté, le covoiturage ou le vélo. Si des membres du personnel se heurtent à des obstacles liés au transport, nous chercherons d'autres options avec eux, lorsque possible.

OBSTACLES	MESURES
Nous sommes conscients que le futur service ferroviaire pourrait comporter des obstacles pour les membres du personnel ou la clientèle ayant des handicaps. La sélection de l'emplacement des futurs bureaux, gares et installations auxiliaires n'aura pas lieu à court terme, mais nous pouvons agir en amont pour éviter de créer ce genre d'obstacles durant la planification.	Lorsque nous sélectionnerons un emplacement pour l'infrastructure du projet, nous tiendrons compte des moyens de transport disponibles dans le secteur et des obstacles potentiels pour les personnes en situation de handicap.

Emploi

Nous en sommes à bâtir l'effectif de la Société. Jusqu'à présent, nous avons principalement pourvu des postes administratifs et de direction. Le personnel en poste s'attelle surtout à mettre en place l'organisation ainsi que les processus d'approvisionnement. Actuellement, la Société compte un effectif d'environ 100 employés, mais nous ne savons pas combien d'embauches auront lieu dans le futur. Nous avons déjà posé de petits gestes pour rendre les processus d'embauche accessibles, notamment en diffusant de l'information sur nos engagements relatifs à l'équité et en indiquant comment les candidats en situation de handicap peuvent demander des mesures d'adaptation à tout moment. Nous n'avons pas encore fini d'établir les processus de recrutement ni les systèmes d'assistance pour les employés en poste. Nous profiterons de cette occasion pour instaurer des systèmes favorables aux employés ayant des handicaps divers et sensibles à leurs besoins. La nouvelle page Web Carrières et le nouveau système de suivi des candidatures – faisant partie du nouveau système de gestion intégrée qui sera déployé en 2025 – doivent aussi être accessibles.

OBSTACLES	MESURES
Certaines personnes en situation de handicap pourraient rencontrer des obstacles lorsqu'elles essaient de présenter leur candidature à la Société.	Pour mieux rejoindre des candidats diversifiés, nous continuons de faire appel à Equitek Employment Equity Solutions, qui rend nos offres d'emploi accessibles aux chercheurs d'emploi qualifiés dans tous les groupes démographiques sous-représentés, partout au Canada. Nous élaborerons une stratégie de recrutement prévoyant un rayonnement auprès des personnes en situation de handicap, par exemple par la participation de la Société à des foires d'emploi qui s'adressent à elles. Nous concevrons des processus d'embauche et de recrutement exempts de préjugés, ainsi que du matériel de recrutement accessible.
Nous n'avons pas encore de système solide pour la réception et le traitement des demandes de mesures d'adaptation. Le personnel pourrait ne pas disposer de l'information nécessaire pour demander des mesures d'adaptation, ce qui pourrait engendrer des obstacles au travail.	Nous créerons des directives, des lignes directrices et des procédures sur la façon de demander des mesures d'adaptation et de les traiter. Une fois parachevées, nous les communiquerons à l'ensemble du personnel et créerons un processus pour en informer les nouvelles personnes embauchées durant leur intégration. Nous travaillerons avec nos systèmes de TI pour trouver des solutions technologiques pour les personnes qui veulent obtenir des mesures d'adaptation liées à un handicap. Par exemple, nous étudions différents systèmes de type « centre d'assistance » permettant au personnel de demander du matériel de bureau spécialisé.
La page carrières et le système de suivi des candidatures en place n'ont pas fait l'objet d'une vérification de l'accessibilité par des utilisateurs et pourraient donc comporter des obstacles pour les personnes en situation de handicap.	La nouvelle page carrières et le nouveau système de suivi des candidatures, qui fait partie du nouveau système de gestion intégrée, seront de conception accessible et conformes aux normes WCAG 2.1. Nous prévoyons terminer l'implantation d'ici la fin de l'année 2025.

Environnement bâti

Pour l'heure, la Société dispose de quatre bureaux, situés respectivement à Québec, à Montréal, à Ottawa et à Toronto, dans des tours de bureaux modernes. Ils comportent tous des caractéristiques d'accessibilité standard, comme plusieurs ascenseurs et une rampe d'accès. Notre équipe responsable des installations examine les bureaux et a relevé certains obstacles à l'accessibilité, qui sont indiqués ci-dessous.

Quant à l'environnement bâti du projet, il en est à un stade embryonnaire. Nous n'avons pas encore commencé à planifier la conception des gares, des trains et des autres éléments de cet environnement. L'accessibilité est une exigence fondamentale qui sera intégrée à toutes les phases du processus de conception, en collaboration avec notre partenaire développeur privé.

OBSTACLES	MESURES
Nous avons déjà relevé des obstacles mineurs dans nos bureaux. En voici des exemples : • **Certaines fenêtres pleine hauteur ne sont pas munies d'indicateurs visuels. Cela représente un obstacle et un danger pour les personnes malvoyantes.** • **Certaines portes ne disposent pas de portier électrique.** • **Il manque d'espaces de travail « tranquilles », beaucoup de ces espaces étant à aire ouverte.**	D'ici le milieu de l'année 2025, nous ferons installer des indicateurs visuels sur les fenêtres, portes et murs vitrés qui en sont dépourvus pour les rendre discernables pour les personnes malvoyantes. D'ici le milieu de l'année 2025, nous ferons installer dans nos bureaux des portiers électriques sur les portes qui en sont dépourvues, en priorité sur les portes des toilettes désignées accessibles. D'ici le milieu de l'année 2025, nous désignerons dans chacun de nos bureaux des espaces de travail tranquilles.
Au fur et à mesure que notre organisation grandira et que s'ajouteront des installations, celles-ci pourraient comporter des obstacles pour les personnes en situation de handicap.	Nous créerons un processus garantissant la prise en compte de l'accessibilité lors de la sélection d'une nouvelle installation. Nous recenserons les potentiels obstacles à l'accessibilité dans chaque nouvelle installation. Nous solliciterons en continu des commentaires sur l'accessibilité de nos installations. Lorsque des obstacles seront relevés, nous chercherons et mettrons en œuvre une solution.

Réglementation sur l'accessibilité de l'Office des transports du Canada

Comme la Société n'est pas encore un transporteur ou un fournisseur de services de transport, elle n'a pas en ce moment à se conformer au *Règlement sur les transports accessibles aux personnes handicapées*. Cependant, nous tiendrons compte de cette réglementation, ainsi que des règlements, pratiques exemplaires et lignes directrices à venir, dans nos efforts pour respecter ou dépasser les normes d'accessibilité dans la conception et l'exploitation des services ferroviaires voyageurs projetés de la Société.