

Plan sur l'accessibilité 2026-2028

Table des matières

Utilisation du présent document	3
Résumé du plan sur l'accessibilité	4
Notre organisation	5
Ce que nous disent les personnes handicapées.....	6
Nos objectifs en matière d'accessibilité.....	8
Plan sur l'accessibilité 2026-2028.....	20
Présentation.....	20
Notre engagement en matière d'accessibilité	20
Au sujet de la SADC	21
Définitions	22
Comment nous faire part de vos commentaires	23
Comment obtenir notre plan dans un autre format	25
Consultations	26
Nos objectifs en matière d'accessibilité	30
Conclusion	49

Utilisation du présent document

Nous avons produit le présent plan en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Les organismes sous réglementation fédérale comme la Société d'assurance-dépôts du Canada (SADC) sont tenus de publier et de tenir à jour un plan qui documente leurs efforts en vue d'une plus grande accessibilité. Tous les trois ans, nous publions un plan qui décrit de quelle manière nous recensons, éliminons et prévenons les obstacles à l'accessibilité.

Le plan résume d'abord des renseignements essentiels sur la SADC et ses grands objectifs en matière d'accessibilité. Il donne ensuite une description plus détaillée de ces objectifs.

Libre à vous de lire le document au complet, de vous limiter au résumé, ou de sauter aux parties qui vous intéressent le plus.

Si vous souhaitez obtenir notre plan dans un autre format, [cliquez ici](#) pour connaître la marche à suivre.

Résumé du plan sur l'accessibilité

Voici le Plan sur l'accessibilité 2026-2028 de la Société d'assurance-dépôts du Canada (SADC). Il s'agit de notre deuxième plan élaboré et publié en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. La SADC se veut accessible et inclusive et elle tient à ce que son milieu de travail, ses activités et ses services soient accessibles aux personnes handicapées. Ces dernières années, nous avons pris de nombreuses mesures pour accroître notre accessibilité, et nous continuerons de le faire. Avant de rédiger notre plan, nous avons recensé les obstacles auxquels peuvent faire face les personnes handicapées qui interagissent avec nous. Nous avons également consulté des personnes handicapées qui traitent avec la SADC de diverses manières. Ces démarches nous ont permis de nous fixer des objectifs en vue de réduire ou d'éliminer ce genre d'obstacles.

Les pages qui suivent décrivent les mesures que nous comptons prendre pour éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité au cours des trois prochaines années.

Notre organisation

La SADC est une société d'État fédérale qui contribue à la stabilité du système financier canadien. Nous fournissons une assurance-dépôts qui protège contre la perte des dépôts assurables confiés à nos institutions membres. Nos membres comprennent des banques, des coopératives de crédit sous réglementation fédérale, des sociétés de fiducie et des sociétés de prêt ainsi que des associations soumises à la *Loi sur les associations coopératives de crédit*, qui acceptent des dépôts.

Nous ne sommes pas une banque. Nous ne sommes pas une société d'assurance privée. Nos activités sont financées par les primes que versent nos institutions membres. La SADC ne reçoit pas de fonds publics.

Ce que nous disent les personnes handicapées

Employés de la SADC

À l'automne de 2024, nous avons mené un sondage en ligne auprès de notre personnel sur le sujet de l'accessibilité à la SADC. Ce sondage anonyme demandait aux employés s'ils avaient constaté des obstacles à l'accessibilité à la SADC et s'ils avaient des commentaires ou des suggestions relativement à nos efforts visant à accroître l'accessibilité. En 2025, nous avons mis en ligne, dans notre intranet, un formulaire de commentaires que nos employés peuvent remplir de manière anonyme pour signaler plus facilement les obstacles qu'ils constatent.

Diverses demandes ont ainsi été formulées par nos employés.
En voici des exemples :

- Plus de mobilier ergonomique et ajustable dans nos bureaux
- Formations et information sur la neurodiversité
- Plus d'information sur les résultats de nos efforts

Dès 2025, nous avons répondu à certaines de ces demandes en achetant davantage de mobilier et de matériel ergonomiques. En 2026, nous créerons dans notre intranet un « centre sur l'accessibilité » où nous regrouperons l'information sur le sujet, et nous préparerons des formations sur la neurodiversité.

Employés de nos institutions membres

Au début de 2025, nous avons mené un autre sondage anonyme, cette fois auprès des employés de nos institutions membres. Nous voulions savoir si les employés handicapés font face à des obstacles lorsqu'ils interagissent avec nous. Nous avons reçu peu de réponses. Celles-ci contenaient des suggestions visant à améliorer notre site Web et nos rencontres virtuelles. Nous en avons tenu compte pour établir nos objectifs.

Membres du public

En septembre 2025, nous avons organisé un groupe de discussion réunissant des personnes handicapées aux expériences variées. Ce groupe représentait les personnes qui interagissent avec notre organisation ou qui postulent un emploi à la SADC. Ces personnes ont eu l'occasion de prendre connaissance de la version préliminaire du présent plan et d'en commenter le format et la structure, de même que nos objectifs. Elles ont suggéré des façons de décrire plus clairement les progrès réalisés et les mesures prévues. Nous leur sommes reconnaissants d'avoir ainsi contribué à la version finale du document.

Reportez-vous à la rubrique « Consultations » pour en savoir plus sur les commentaires reçus de personnes handicapées.

Nos objectifs en matière d'accessibilité

Voici ce que nous allons faire au cours des trois prochaines années pour être encore plus accessibles.

Emploi

Objectif	Échéance
Nous rédigerons et publierons dans notre intranet nos consignes visant à rendre les réunions plus accessibles. Nous enverrons également des rappels fréquents aux employés pour qu'ils les mettent en pratique.	Mars 2026
Nous organiserons et animerons une séance d'information sur l'accessibilité à l'intention des employés. La séance portera sur l'accessibilité, l'invalidité et les processus et systèmes en place à la SADC. Par exemple, nous rappellerons aux employés les modalités d'utilisation du passeport pour l'accessibilité.	Juin 2026

Objectif

Échéance

Nous prendrons diverses mesures pour mieux faire connaître notre passeport pour l'accessibilité. Notamment :

Sans échéance

- Nous publierons un rappel à ce sujet tous les six mois, dans l'intranet, comme nous avons déjà commencé à le faire.
- Nous veillerons à ce que les hauts dirigeants mentionnent le passeport pour l'accessibilité lorsqu'ils participent à une activité liée à l'accessibilité.
- Nous ferons la promotion de ce programme à toutes les séances d'information sur l'accessibilité à l'intention des employés.

Objectif

Échéance

Nous continuerons de lutter contre la stigmatisation des employés qui font part de leur handicap ou abordent le sujet de l'incapacité en milieu de travail. Notamment :

Sans échéance

- Nous continuerons d'inviter des conférenciers à venir parler d'accessibilité et de handicaps.
- Nous avons déjà publié un article dans l'intranet sur les moyens de réduire la stigmatisation des personnes qui demandent des mesures d'adaptation. Nous rappellerons cet article aux employés et nous chercherons des occasions de créer et de diffuser des contenus similaires dans l'avenir.
- Nous ferons en sorte que nos hauts dirigeants tiennent des propos positifs sur l'accessibilité et les handicaps et fassent la promotion du passeport pour l'accessibilité et d'autres mesures similaires quand ils en ont l'occasion.

Objectif

Échéance

- Nous informerons le personnel de la tenue d'événements importants dans cette communauté. Nous soulignerons par exemple la Semaine nationale de l'accessibilité en mai, le Mois de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées en octobre et la Journée internationale des personnes handicapées, le 3 décembre de chaque année.

Sans échéance

Consultez la rubrique « Emploi » pour en savoir plus sur ces objectifs.

Environnement bâti

Objectif

Échéance

Nos bureaux sont maintenant accessibles à la grande majorité des personnes handicapées, mais si un employé se bute à un obstacle, nous apporterons les modifications nécessaires sans tarder. Lorsque nous rénovons notre bureau de Toronto, les plans et les achats tiendront compte de l'accessibilité en priorité.

Sans échéance

Consultez la rubrique « Environnement bâti » pour en savoir plus sur ces objectifs.

Technologies de l'information et des communications

Objectif

Échéance

Nous créerons un « centre sur l'accessibilité » dans notre intranet. On y trouvera de l'information et des ressources liées aux handicaps et à l'accessibilité.

Décembre 2026

Nous rappellerons périodiquement à tous les employés et gestionnaires les pratiques garantissant l'accessibilité aux réunions. Il convient par exemple de s'assurer que le sous-titrage est activé et que les haut-parleurs et microphones de tous les participants fonctionnent correctement.

Sans échéance

Nous continuerons de nous renseigner sur les ressources et les formations relatives aux handicaps et à l'accessibilité, pour bien soutenir les employés et gestionnaires au travail.

Décembre 2026
et ultérieurement

Nous les intégrerons progressivement au centre sur l'accessibilité et à notre système de gestion de l'apprentissage d'ici la fin de 2026. Nous mettrons ce contenu à jour régulièrement.

Objectif

Échéance

Nous ajouterons dans le centre sur l'accessibilité de l'information sur les fonctions d'accessibilité des logiciels et dispositifs que nous utilisons, pour que les employés et gestionnaires sachent les exploiter. Nous commencerons à ajouter cette information dès la fin de 2026, puis nous la mettrons à jour régulièrement. Nous ferons aussi une présentation à ce sujet à l'occasion de l'activité de sensibilisation à la santé mentale et à la neurodiversité prévue pour mai 2026.

Décembre 2026
et ultérieurement

Nous explorerons l'utilisation possible des fonctions de sous-titrage et de transcription de nos logiciels. Nous nous assurerons en premier lieu que les données sont protégées et demeurent au Canada.

Sans échéance

Consultez la rubrique « Technologies de l'information et des communications » pour en savoir plus sur ces objectifs.

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

Objectif

Échéance

Nous reverrons le menu de notre site Web pour faciliter l'accès à la page « Pour nous joindre », entre autres en ajoutant une icône vis-à-vis de l'élément « Pour nous joindre ». Nous ajouterons à cette page la marche à suivre pour nous faire des commentaires relatifs à l'accessibilité.

Juin 2026

D'ici la fin de 2026, nous nous documenterons sur l'activation des fonctions d'accessibilité dans des documents Word et PDF, par exemple, et nous publierons l'information dans notre centre sur l'accessibilité. Pendant toute la période visée par le plan, nous continuerons de recommander de vérifier que les documents sont accessibles avant de les distribuer. Par exemple, nous rappellerons aux employés de vérifier que les fonctions comme le texte descriptif sont activées et que les descriptions sont exactes.

Décembre 2026
et ultérieurement

Objectif

Échéance

Pendant toute la période visée par le plan, nous continuerons de promouvoir le respect du guide rédactionnel et l'usage d'un langage clair dans l'ensemble de l'organisation. Nous continuerons aussi de promouvoir la rédaction de communications internes sans trop de jargon juridique ou technique.

Sans échéance

Nous réfléchirons à l'optimisation de notre guide rédactionnel et de nos politiques internes en vue d'établir des normes d'accessibilité cohérentes pour nos documents internes. Nous tâcherons de produire des modèles de documents pour encore plus d'uniformité dans l'ensemble de l'organisation.

Sans échéance

Consultez la rubrique « Communications autres que les TIC » pour en savoir plus sur ces objectifs.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Objectif

Échéance

Nous continuerons de surveiller le marché pour voir si de nouvelles versions plus accessibles de nos outils deviennent disponibles. Si nous découvrons l'existence de solutions plus accessibles, nous étudierons la possibilité de les adopter.

Sans échéance

Nous veillerons à ce que l'équipe Approvisionnement soit au courant des occasions d'approfondir sa connaissance des pratiques exemplaires en matière d'approvisionnement accessible. Nous lui signalerons les possibilités existantes des produits et services dont nous faisons l'acquisition. Il sera ainsi possible de tenir compte de l'accessibilité dans nos décisions d'achat.

Sans échéance

Consultez la rubrique « Acquisition de biens, de services et d'installations » pour en savoir plus sur ces objectifs.

Conception et prestation de programmes et de services

Objectif

Échéance

Nous envisagerons de nouvelles façons d'évaluer l'expérience que vivent les personnes handicapées lorsqu'elles utilisent nos services. Ces évaluations permettront de repérer d'autres obstacles s'ils existent et de rendre nos services encore plus inclusifs. Nous pourrions organiser des groupes de discussion ou des essais d'acceptation portant sur notre site Web ou nos communications.

Sans échéance

Consultez la rubrique « Conception et prestation de programmes et services » pour en savoir plus sur ces objectifs.

Transport

Objectif

Échéance

Nous verrons avec les employés handicapés qui ont du mal à se déplacer ce que nous pouvons faire pour leur simplifier la vie. Nous pourrions par exemple leur proposer des modalités de travail plus souples.

Sans échéance

Nous continuerons de tenir compte de l'accessibilité lorsque nous planifions des activités et des déplacements professionnels.

Sans échéance

Nous inciterons les gestionnaires des immeubles où nos locaux sont situés à réfléchir à des moyens de rendre plus accessibles les stationnements, si l'occasion se présente.

Sans échéance

Consultez la rubrique « Transport » pour en savoir plus sur ces objectifs.

Plan sur l'accessibilité 2026-2028

Présentation

Voici le deuxième plan sur l'accessibilité de la Société d'assurance-dépôts du Canada (SADC). Il a été élaboré et publié en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et il est destiné au public ainsi qu'à nos intervenants et à notre personnel. Ces dernières années, nous avons pris de nombreuses mesures pour accroître notre accessibilité, et nous continuerons de le faire. Pour rédiger notre plan, nous avons examiné tous les aspects de notre organisation et recensé les obstacles auxquels peuvent faire face les personnes handicapées. Nous avons également consulté des personnes handicapées qui interagissent avec la SADC. Les pages qui suivent décrivent les mesures que nous comptons prendre pour éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité au cours des trois prochaines années.

Notre engagement en matière d'accessibilité

La Société d'assurance-dépôts du Canada (SADC) fait de l'accessibilité une priorité. Elle tient entre autres à ce que ses lieux de travail, ses activités et ses services soient accessibles aux personnes handicapées. Elle comprend que les besoins des personnes handicapées évoluent et que ces dernières sont les mieux placées pour juger de leur propre expérience. Elle prend donc l'engagement d'être à leur écoute et d'accroître sans cesse l'accessibilité pour l'ensemble des intéressés. Dans la mesure du possible, elle compte éliminer les obstacles à mesure qu'elle en prend conscience, même s'ils ne figurent pas dans le présent plan.

Au sujet de la SADC

La SADC est une société d'État fédérale qui contribue à la stabilité du système financier canadien. Nous fournissons une assurance-dépôts qui protège contre la perte des dépôts assurables confiés à nos institutions membres. Nos membres comprennent des banques, des coopératives de crédit sous réglementation fédérale, des sociétés de fiducie et des sociétés de prêt ainsi que des associations soumises à la *Loi sur les associations coopératives de crédit*, qui acceptent des dépôts.

Nous ne sommes pas une banque. Nous ne sommes pas une société d'assurance privée. Nos activités sont financées par les primes que versent nos institutions membres. La SADC ne reçoit pas de fonds publics.

La SADC a été créée par le Parlement en 1967. Son mandat est le suivant :

- Fournir une assurance-dépôts aux Canadiennes et Canadiens
- Encourager la stabilité du système financier canadien
- Intervenir auprès d'institutions membres en difficulté, à l'avantage des déposants

La SADC est au service des Canadiennes et Canadiens. C'est pourquoi l'accessibilité figure parmi les valeurs fondamentales qui guident ses démarches en matière d'inclusivité. Nous vous invitons à visiter notre site Web à www.sadc.ca pour mieux connaître la SADC.

Définitions

Voici les définitions de quelques termes employés dans le plan :

Handicap : Déficience ou différence dans les aptitudes physiques, mentales, intellectuelles, cognitives, d'apprentissage ou de communication. Un handicap peut être de nature permanente ou temporaire et évoluer au fil du temps.

Obstacle : Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale d'une personne handicapée. Un obstacle peut résulter de l'environnement bâti, de la technologie, de comportements, d'un accès limité à l'information ou aux communications, ou encore d'une politique ou d'une pratique.

Accessibilité : Conception de produits, de services, d'environnements, de technologies, de politiques et de règles de manière à permettre à tous, y compris aux personnes qui ont divers handicaps, d'y avoir accès et de les utiliser.

Institution membre : Banque, société de fiducie, société de prêt, coopérative de crédit sous réglementation fédérale, ou association régie par la Loi sur les associations coopératives de crédit dont les dépôts sont protégés par la SADC.

Déposant : Titulaire de compte qui a confié de l'argent à une institution financière qui peut être membre de la SADC. Il peut s'agir d'un particulier, d'une entreprise ou de tout type d'organisation.

Comment nous faire part de vos commentaires

La SADC aimerait connaître l'opinion de ses employés, des clients de ses institutions membres, de ses partenaires et des membres du public.

À quels sujets?

Dites-nous ce que vous pensez :

- de notre plan sur l'accessibilité; et
- des obstacles que vous constatez dans vos interactions avec nous.

Vous pouvez le faire de manière anonyme. Si vous vous identifiez, nous accuserons réception de vos commentaires.

À quoi serviront mes commentaires?

Nous les transmettrons aux équipes responsables de l'accessibilité à la SADC. Vos commentaires pourraient nous inciter à apporter des changements en vue d'éliminer les obstacles mentionnés. Selon la nature des obstacles recensés, nous pourrions agir immédiatement ou en tenir compte dans notre prochain plan sur l'accessibilité. Nous en publions un nouveau tous les trois ans.

Nos rapports d'étape résumeront les commentaires reçus et leur analyse. Nous conserverons vos commentaires pendant au moins sept ans.

Comment transmettre mes commentaires?

Vous pouvez nous joindre de plusieurs manières :

- Courriel : accessibility-accessibilite@sadc.ca
- Téléphone : 1-833-725-2704
- Par la poste : 50, rue O'Connor, 17^e étage, Ottawa (Ontario) K1P 6L2

Si vos commentaires contiennent des renseignements personnels, comme des informations financières, merci de nous contacter par téléphone.

Comment obtenir notre plan dans un autre format

Pour obtenir notre plan sur l'accessibilité ou la marche à suivre pour transmettre des commentaires dans un autre format, vous pouvez nous joindre de plusieurs manières :

- Courriel : accessibility-accessibilite@sadc.ca
- Téléphone : 1-833-725-2704
- Par la poste : 50, rue O'Connor, 17^e étage, Ottawa (Ontario) K1P 6L2

Autres formats et délais

Les formats suivants sont disponibles sur demande :

Dans les 15 jours ouvrables suivant une demande :

- **Documents imprimés** (nous vous les ferons parvenir par la poste)
- **Documents en gros caractères** (nous vous les ferons parvenir par la poste)

Dans un délai de 45 jours ouvrables :

- **Braille** (système d'écriture et de lecture destiné aux personnes malvoyantes et non voyantes)
- **Enregistrement audio**

Consultations

Le présent guide a été rédigé en consultation avec des personnes handicapées à l'emploi de la SADC ou de ses institutions membres ou qui prenaient part à un groupe de discussion. Les pages qui suivent rendent compte de ces consultations.

Notre mécanisme de collecte de commentaires par courriel ou par téléphone demeure en place, mais nous n'en avons reçu aucun à ce jour. C'est sans doute parce que les membres du public n'ont pas souvent à interagir avec nous. Nous continuerons de solliciter des commentaires et nous les inclurons dans nos prochains plans et rapports d'étape.

Sondage auprès des employés

La majorité des personnes handicapées qui interagissent avec la SADC sont ses employés. Pour connaître leur opinion, nous avons procédé à un bref sondage en ligne. Le sondage demandait aux employés s'ils avaient déjà souffert de handicaps, s'ils avaient constaté des obstacles à l'accessibilité à la SADC et s'ils avaient des commentaires ou des suggestions pour accroître l'accessibilité. Le questionnaire a été distribué à l'automne 2024.

Voici un résumé des réponses :

- Certains employés ont exigé du mobilier plus varié et plus de solutions ergonomiques et ajustables dans nos bureaux. Nous avons répondu à ces demandes en 2024 et 2025. Nous continuerons de nous soucier de l'ergonomie et de l'accessibilité quand nous ferons de nouveaux achats.
- Plusieurs employés ont manifesté un intérêt pour des formations et de l'information sur la neurodiversité et les mesures d'adaptation à envisager. En 2026, nous proposerons une nouvelle formation et un atelier sur le sujet.
- D'autres répondants souhaitaient qu'on les informe davantage sur les résultats de nos efforts en vue d'une plus grande accessibilité. En 2026, nous créerons dans notre intranet un « centre sur l'accessibilité » où tous les employés pourront prendre connaissance de cette information.

En 2025, nous avons mis en place un mécanisme de rétroaction sur la page Accessibilité de notre intranet. Il s'agit d'un formulaire anonyme qui permet aux employés de signaler des obstacles à l'accessibilité dans notre milieu de travail. Nous n'avons encore reçu aucun commentaire.

Sondage auprès des institutions membres

La SADC n'a pas très souvent l'occasion d'interagir avec des membres du public. En revanche, nous traitons avec les employés des banques et autres institutions financières qui sont membres de la SADC. Au début de 2025, nous avons demandé à nos institutions membres de distribuer un sondage à leur personnel. Nous voulions savoir si les employés handicapés font face à des obstacles lorsqu'ils interagissent avec nous. Les réponses ont été peu nombreuses, mais nous en avons reçu quelques-unes.

- Certaines personnes ont dit aimer les changements apportés récemment à notre site Web pour en faciliter la navigation. Un répondant a dit qu'il avait eu du mal à trouver ce qu'il cherchait sur notre site.
- Un autre a eu du mal à participer à une rencontre virtuelle pour des raisons techniques. Il nous a recommandé de toujours nous soucier de la qualité audio et de penser aux malentendants.

Les objectifs énoncés dans notre plan tiennent compte des commentaires reçus, en particulier en ce qui concerne les communications.

Groupe de discussion réunissant des personnes handicapées

Le 24 septembre 2025, nous avons animé un groupe de discussion composé de personnes handicapées de partout au pays. Ces personnes ont pris connaissance d'une version préliminaire de notre plan et nous ont dit ce qu'elles pensaient des mesures prises par la SADC et de l'accessibilité de notre plan. Leurs commentaires très utiles comprenaient des suggestions visant à simplifier la formulation de nos objectifs. Nous y avons donné suite. D'autres suggestions portaient sur le formatage du plan et l'expérience du lecteur; nous les avons intégrées à la version finale.

Nos objectifs en matière d'accessibilité

Depuis la publication de son premier plan en 2022, la SADC a fait beaucoup d'efforts pour éliminer les obstacles pour les personnes handicapées et elle est fière des résultats. Pour en savoir plus sur les mesures prises entre 2022 et 2025, vous pouvez consulter les rapports d'étape annuels publiés sur notre [site Web](#).

Nous savons toutefois qu'il nous reste du chemin à faire. Nous nous engageons à intégrer l'accessibilité dans toutes nos activités et dans nos politiques, pratiques et programmes.

Les pages qui suivent énoncent les objectifs que nous nous sommes fixés au titre de chacune des sept priorités de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Il s'agit dans bien des cas de surveiller, d'optimiser ou de faire progresser des mesures déjà en place.

Nous tenons à éliminer les obstacles à l'accessibilité dès que nous en prenons conscience.

Emploi

Au moment de la rédaction du présent plan, vers la fin de 2025, la SADC comptait 195 employés. La plupart d'entre eux occupent un travail de bureau, à Ottawa ou à Toronto. Certains font du télétravail à l'occasion ou de manière systématique.

Nous nous efforçons de faire en sorte que notre personnel reflète bien la diversité canadienne. Nous avons pris des mesures pour que nos processus de recrutement et d'embauche soient exempts d'obstacles. Nous veillons par ailleurs à ce que nos employés aient accès à tout ce dont ils ont besoin pour bien s'acquitter de leurs tâches.

Réalisations à ce jour

- Nous avons établi des consignes pour rendre les réunions accessibles – envoi de documents à l'avance, par exemple. Nous savons toutefois que ces consignes ne sont pas encore respectées systématiquement par tous les employés.
- Nous avons mis au point un processus qui permet aux employés de demander du matériel de bureau ergonomique, accessible et adapté à leurs besoins particuliers. Mais tous ne savent pas nécessairement quel matériel ils peuvent obtenir, ou comment en faire la demande.

- Nous avons créé un passeport pour l'accessibilité qui facilite la demande et l'obtention d'accommodements sur les lieux de travail. Il nous reste du travail à faire pour mieux faire connaître ce passeport et inciter les employés à l'utiliser.
- Nous octroyons une indemnité relative au mieux-être. Cette somme peut servir à l'achat de matériel ou de services favorisant la santé et le bien-être. Les employés peuvent affecter leur indemnité à l'achat d'équipements accessibles ou ergonomiques pour leur bureau à domicile.
- Nous veillons à demander aux candidats à un poste s'ils ont besoin de mesures d'adaptation pour prendre part au processus de recrutement. Nous demandons également aux recrues si elles ont besoin de tels accommodements.
- Nous luttons contre la stigmatisation qui entoure les handicaps en milieu de travail. Nous savons que c'est là un travail de longue haleine, tant à la SADC que dans l'ensemble de la société. Voici des exemples de mesures que nous avons prises :
 - Tous les employés sont tenus de suivre une formation sur la sensibilisation aux handicaps. Les recrues suivent cette formation dans le cadre de leur intégration.
 - Nous avons pris l'habitude d'inviter des conférenciers à venir parler d'accessibilité et d'incapacité. Ces conférences devraient aider les employés à parler librement de ces sujets à la SADC.

Obstacles recensés

- Nous sommes conscients de ne pas toujours activer les fonctions d'accessibilité ou appliquer les meilleures pratiques aux fins des réunions internes en personne ou virtuelles. Par exemple, nous ne distribuons pas toujours à l'avance les documents pertinents. Cela peut constituer un obstacle pour les employés neurodivergents et ceux qui ont besoin de dispositifs d'adaptation pour prendre connaissance des documents.
- Nous savons que l'utilisation du passeport pour l'accessibilité n'est pas aussi répandue qu'elle pourrait l'être, compte tenu du nombre d'employés handicapés. Il est probable que des employés qui pourraient en bénéficier ne s'en servent pas pour éliminer les obstacles qui les concernent.
- Malgré les efforts considérables et répétés pour sensibiliser son personnel à l'accessibilité et aux handicaps, la SADC sait qu'un malaise persiste chez les personnes qui songent à dévoiler une incapacité au travail. Notre influence est limitée, mais nous souhaitons faire tout notre possible au sein de notre organisation pour dissiper ce malaise.

Mesures prévues pour 2026-2028

- D'ici mars 2026, nous publierons dans notre intranet un article sur nos pratiques pour rendre les réunions plus accessibles. Nous enverrons également des rappels fréquents aux employés pour qu'ils les mettent en pratique.

- D'ici juin 2026, nous organiserons et animerons une séance d'information sur l'accessibilité à l'intention des employés. La séance portera sur l'accessibilité, l'invalidité et les processus et systèmes en place à la SADC. Par exemple, nous rappellerons aux employés les modalités d'utilisation du passeport pour l'accessibilité.
- Nous prendrons diverses mesures pour mieux faire connaître notre passeport pour l'accessibilité. Voici quelques-unes de ces mesures :
 - Nous publierons un rappel au sujet du passeport pour l'accessibilité tous les six mois, dans l'intranet, comme nous avons déjà commencé à le faire.
 - Nous veillerons à ce que les hauts dirigeants mentionnent le passeport pour l'accessibilité lorsqu'ils participent à une activité liée à l'accessibilité.
 - Nous ferons la promotion de ce programme à toutes les séances d'information sur l'accessibilité à l'intention des employés.
- Nous continuerons de lutter contre la stigmatisation des employés qui font part de leur handicap ou abordent le sujet de l'incapacité en milieu de travail. Notamment :
 - Nous continuerons d'inviter des conférenciers à venir parler d'accessibilité et de handicaps.

- Nous avons déjà publié un article dans l'intranet sur les moyens de réduire la stigmatisation des personnes qui demandent des mesures d'adaptation. Nous rappellerons cet article aux employés et nous chercherons des occasions de créer et de diffuser des contenus similaires dans l'avenir.
- Nous ferons en sorte que nos hauts dirigeants tiennent des propos positifs sur l'accessibilité et les handicaps et fassent la promotion du passeport pour l'accessibilité et d'autres mesures similaires à la SADC quand ils en ont l'occasion.
- Nous informerons le personnel de la tenue d'événements importants dans cette communauté. Nous soulignerons par exemple la Semaine nationale de l'accessibilité en mai, le Mois de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées en octobre et la Journée internationale des personnes handicapées, le 3 décembre de chaque année.

Environnement bâti

La SADC a des bureaux à Ottawa et à Toronto. Les membres du public ont rarement l'occasion de s'y rendre. Dans les deux villes, nos bureaux sont situés dans de grandes tours qui offrent des fonctions d'accessibilité standard, comme l'accès sans escaliers à toutes les zones.

Nous savons que nos bureaux sont maintenant accessibles à la grande majorité des personnes handicapées. Si un employé se bute à un obstacle dans l'un de nos bureaux, nous apporterons les modifications nécessaires sans tarder.

Réalisations à ce jour

- Nous avons demandé à des experts de visiter nos deux bureaux et de recenser les obstacles auxquels peuvent faire face les personnes handicapées. Leurs conseils et leurs commentaires nous ont permis d'apporter certaines modifications aux deux endroits.
- Nous avons créé de nouveaux panneaux de signalisation dans notre bureau d'Ottawa, dont des panneaux d'orientation. Nous avons aussi ajouté du braille sur les panneaux à hauteur des yeux, à l'entrée des salles de réunion et des toilettes.
- Nous avons installé les défibrillateurs automatiques externes et les trousseaux de premiers soins plus près du sol, pour que tout le monde y ait accès.
- Nous avons fait l'acquisition de mobilier ergonomique et spécialisé pour certains employés, notamment des chaises et des bureaux. Les employés peuvent aussi demander qu'on leur procure ce type d'équipement. Pour le moment, tous les employés ne savent pas quels types d'équipement ils peuvent emprunter ou faire acheter.
- Par égard aux employés à l'odorat sensible, nous avons commencé à acheter du savon et des produits de nettoyage non parfumés à nos deux bureaux.
- Nous avons éliminé les lampes de plafond fluorescentes dans nos deux bureaux. Nous les avons remplacées par des lampes DEL, qui font moins de bruit et ont moins tendance à papilloter.
- Nous avons installé des panneaux acoustiques dans notre bureau de Toronto, pour réduire le bruit et les distractions. Personne ne s'est plaint du bruit dans notre bureau d'Ottawa.

Nous avons par ailleurs recensé aux deux endroits des obstacles qui ne dépendent pas de nous. Ils se situent dans les tours de bureaux et dans les espaces environnants. Il nous serait impossible de faire des rénovations à ces endroits pour accommoder nos employés. Voici des exemples :

- stationnements
- halls d'entrée
- ascenseurs
- dispositifs d'urgence
- toilettes à l'extérieur des bureaux loués par la SADC

Nous avons informé les gestionnaires des immeubles. Nous plaiderons en faveur d'améliorations quand l'occasion se présentera, par exemple lors de rénovations.

Obstacles recensés

À notre connaissance et à l'heure actuelle, nos bureaux n'opposent aucun obstacle à l'accessibilité pour nos employés.

Mesures prévues pour 2026-2028

- Nous continuerons de faire en sorte que nos bureaux soient accessibles aux personnes handicapées et nous éliminerons promptement les obstacles qui se présentent.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Les TIC sont essentielles à la plupart des activités de la SADC. Nos employés se servent d'un ordinateur pour faire leur travail et nous communiquons avec eux au moyen d'un intranet. Notre site Web public nous permet de communiquer facilement avec les déposants et avec le grand public. Nous devons donc faire en sorte que toutes nos technologies soient aussi accessibles que possible pour toutes les personnes qui doivent s'en servir.

Réalisations à ce jour

- Nous avons évalué l'accessibilité de notre site Web et demandé à des personnes handicapées d'en faire l'essai. Nous avons éliminé les obstacles dévoilés par cette évaluation, entre autres en facilitant la lecture du site Web au moyen d'un lecteur d'écran.
- Nous avons mis en ligne une version remaniée de notre intranet, appelé « Connexions ». Cette version possède de nouvelles fonctions d'accessibilité. Nous continuerons de faire des recherches et d'examiner ces fonctions, ainsi que les limites potentielles de la plateforme.
- Notre webmestre et tous les autres employés qui créent ou modifient du contenu Web ont suivi une formation sur l'accessibilité.
- Nous avons élaboré un guide de rédaction pour toutes les communications écrites. Il renferme des consignes sur l'écriture en langage clair. Nous avons aussi organisé des midis informatifs pour présenter ce guide aux employés.

Obstacles recensés

- L'information et les politiques relatives à l'accessibilité ne sont pas centralisées dans notre intranet. Les employés et les gestionnaires peuvent donc avoir du mal à les trouver.
- Les employés et les gestionnaires ont demandé d'autres formations et plus de ressources sur le sujet, pour mieux s'acquitter de leurs tâches.
- Les employés ne sont pas toujours conscients des fonctions d'accessibilité déjà offertes par leurs logiciels et leur matériel. Ils risquent alors de ne pas exploiter pleinement ces fonctions.
- Certaines plateformes qu'utilise la SADC, comme Microsoft Teams, permettent le sous-titrage et la transcription des conversations, mais l'utilisation de ces fonctions s'accompagne de contraintes. Certaines de ces contraintes ont à voir avec la sécurité et la souveraineté des données. Par ailleurs, dans un milieu bilingue, le sous-titrage a bien du mal à composer avec l'anglais et le français en même temps.

Mesures prévues pour 2026-2028

- Nous créerons un « centre sur l'accessibilité » dans notre intranet d'ici la fin de 2026. On y trouvera de l'information et des ressources liées aux handicaps et à l'accessibilité.
- Nous rappellerons périodiquement à tous les employés et gestionnaires les pratiques garantissant l'accessibilité aux réunions. Il convient par exemple de s'assurer que le sous-titrage est activé et que les haut-parleurs et microphones de tous les participants fonctionnent correctement.
- Nous continuerons de nous renseigner sur les ressources et les formations relatives aux handicaps et à l'accessibilité, pour bien soutenir les employés et gestionnaires au travail. Nous les intégrerons progressivement au centre sur l'accessibilité et à notre système de gestion de l'apprentissage d'ici la fin de 2026. Nous mettrons ce contenu à jour régulièrement.
- Nous ajouterons dans le centre sur l'accessibilité de l'information sur les fonctions d'accessibilité des logiciels et dispositifs que nous utilisons. De cette façon, les employés et gestionnaires sauront exploiter ces fonctions. Nous commencerons à ajouter cette information dès la fin de 2026, puis nous la mettrons à jour régulièrement. Nous ferons aussi une présentation à ce sujet à l'occasion de l'activité de sensibilisation à la santé mentale et à la neurodiversité prévue pour mai 2026.
- Nous explorerons l'utilisation possible des fonctions de sous-titrage et de transcription de nos logiciels. Nous nous assurerons en premier lieu que les données sont protégées et demeurent au Canada.

Communications autres que les TIC

La SADC communique au public des renseignements sur l'assurance-dépôts et sur les droits des déposants. Elle explique par exemple ce qui se passerait si une banque faisait faillite. Nous publions cette information sur notre site Web, dans des documents imprimés, des vidéos et sur les réseaux sociaux. Notre centre d'appels répond aux questions du public, par téléphone, par courriel ou dans des séances de clavardage. Les consommateurs qui ouvrent un compte bancaire auprès d'une institution membre se voient remettre un exemplaire de la brochure de la SADC, intitulée « Protection de vos dépôts ». Il importe que toutes nos communications destinées au public soient aussi claires et accessibles que possible, pour que tous les Canadiens et les Canadiennes comprennent ce que nous faisons.

La SADC communique avec ses employés et gestionnaires par divers moyens, dont son intranet. Nous les informons également par courriel, lors de réunions et d'activités comme les assemblées internes. Toutes ces communications doivent être pleinement accessibles pour que notre milieu de travail soit effectivement exempt d'obstacles.

Réalisations à ce jour

- Les principaux documents qui s'adressent au public sont offerts dans différents formats, dont le braille. Nous nous sommes associés à un fournisseur qui peut convertir des documents dans des formats accessibles.
- Nous avons rendu plus accessibles nos publications dans les médias sociaux, par exemple en ajoutant aux images du texte descriptif, en privilégiant un langage clair, en évitant les acronymes et en affichant nos coordonnées sur toutes les pages. Nous faisons tout notre possible pour que nos messages dans les médias sociaux respectent les meilleures pratiques, comme celles de l'Université Queens.

- Nous avons vérifié que toutes nos vidéos déjà en ligne offraient des sous-titres et une transcription. Les nouvelles vidéos le font systématiquement.
- Nous avons offert une formation sur l'accessibilité à tous les employés qui s'occupent de communications.
- Nous avons élaboré un guide de rédaction pour toutes les communications écrites. Ce guide fournit de l'information sur l'utilisation d'un langage clair et accessible. Nous voulons nous assurer que toutes nos communications sont rédigées de façon claire, simple et facile à comprendre. Nous avons aussi organisé des midis informatifs pour présenter le guide rédactionnel aux employés.

Obstacles recensés

- Les renseignements sur l'accessibilité et nos coordonnées ne figurent pas sur la page d'accueil de notre site Web. Ils peuvent donc être difficiles à trouver.
- Les documents internes ne sont pas toujours créés avec le souci de l'accessibilité. Par exemple, les textes descriptifs n'y sont pas toujours activés.
- Nos documents internes ne sont pas écrits en langage clair aussi souvent que ceux destinés au public. Certains de nos documents internes sont donc peut-être trop compliqués pour rien et ils peuvent comporter des obstacles à la compréhension.

Mesures prévues pour 2026-2028

- D'ici la fin de juin 2026, nous reverrons le menu de notre site Web pour faciliter l'accès à la page « Pour nous joindre », entre autres en ajoutant une icône vis-à-vis de l'élément « Pour nous joindre ». Nous ajouterons à cette page la marche à suivre pour nous faire des commentaires relatifs à l'accessibilité.
- D'ici la fin de 2026, nous nous documenterons sur l'activation des fonctions d'accessibilité dans des documents Word et PDF, par exemple, et nous publierons l'information dans notre centre sur l'accessibilité. Pendant toute la période visée par le plan, nous continuerons de recommander de vérifier que les documents sont accessibles avant de les distribuer. Par exemple, nous rappellerons aux employés de vérifier que les fonctions comme le texte descriptif sont activées et que les descriptions sont exactes.
- Nous favoriserons le respect du guide rédactionnel et l'usage d'un langage clair dans l'ensemble de l'organisation. Nous continuerons aussi de promouvoir la rédaction de communications internes sans trop de jargon juridique ou technique.
- Nous réfléchirons à l'optimisation de notre guide rédactionnel et de nos politiques internes en vue d'établir des normes d'accessibilité cohérentes pour nos documents internes. Nous tâcherons de produire des modèles de documents pour encore plus d'uniformité dans l'ensemble de l'organisation.

Acquisition de biens, de services et d'installations

La SADC se procure de nombreux types de biens et de services. De l'équipement et des fournitures de bureau, par exemple. Des services d'entrepreneur également. Nous savons que nous devons faire en sorte que nos acquisitions soient accessibles aux personnes handicapées, dans la mesure du possible.

Nous tenons également à ce que notre processus d'approvisionnement soit accessible aux personnes handicapées. Nous veillerons à ce que nos documents relatifs au processus d'approvisionnement soient accessibles, à offrir des mesures d'adaptation aux personnes qui souhaitent proposer leurs biens ou services, et à privilégier la diversité chez nos fournisseurs.

Nous avons déjà pris des mesures pour rendre nos pratiques et notre processus d'approvisionnement plus accessibles, mais nous savons que nous pourrions faire mieux. Par le passé, nous avons accès à peu de ressources sur l'accessibilité en approvisionnement et à peu d'information sur les caractéristiques qui rendent un produit ou un service plus accessible qu'un autre. Mais le domaine évolue, et nous avons hâte d'en apprendre plus et de partager de nouvelles ressources avec nos équipes.

Réalisations à ce jour

- Au début d'un nouveau processus d'approvisionnement, nous avons l'habitude de rédiger une demande de propositions qui décrit ce que nous souhaitons acquérir. Ce document précise de quelle manière les fournisseurs peuvent nous transmettre leurs propositions. Nous avons créé un énoncé qui informe les fournisseurs des mesures d'adaptation que nous mettons à leur disposition s'ils en ont besoin et de la marche à suivre pour en faire la demande. Cet énoncé fait désormais partie de notre modèle et il se retrouvera dans toutes nos nouvelles demandes de propositions.

- Nous avons conçu un guide qui aide nos employés à comprendre les fonctions d'accessibilité qu'ils doivent privilégier lorsqu'ils font des achats. Ce guide les incite à choisir les technologies qui possèdent les meilleures fonctions d'accessibilité. Il est parfois difficile de recommander une technologie si aucune ne présente les options qui nous intéressent.

Obstacles recensés

- Le personnel de l'équipe Approvisionnement a demandé plus de ressources sur l'accessibilité des processus d'approvisionnement et sur celle des biens et services dont la SADC fait l'acquisition.

Mesures prévues pour 2026-2028

- Nous continuerons de surveiller le marché pour voir si de nouvelles versions plus accessibles de nos outils deviennent disponibles. Si nous découvrons l'existence de solutions plus accessibles, nous étudierons la possibilité de les adopter.
- Nous veillerons à ce que l'équipe Approvisionnement soit au courant des occasions d'approfondir sa connaissance des pratiques exemplaires en matière d'approvisionnement accessible. Nous lui signalerons les possibilités existantes des produits et services dont nous faisons l'acquisition. Il sera ainsi possible de tenir compte de l'accessibilité dans nos décisions d'achat.

Conception et prestation de programmes et de services

La SADC renseigne ses institutions membres et le public sur l'assurance-dépôts. Pour ce faire, elle utilise diverses technologies de l'information et des communications (TIC), comme son site Web ou son centre d'appels. Nos objectifs à cet égard contribueront à rendre nos programmes et services plus accessibles. Nous continuerons de chercher d'autres moyens d'accroître l'accessibilité de nos programmes et services.

Obstacles recensés

- Vu la nature de notre mandat et de nos activités, nous interagissons rarement avec les membres du public dans le cadre de nos programmes et services. Il se pourrait que des personnes handicapées ne trouvent pas nos services suffisamment accessibles, mais nous n'en savons rien puisque nous n'avons reçu aucun commentaire à ce sujet.

Mesures prévues pour 2026-2028

- Nous envisagerons de nouvelles façons d'évaluer l'expérience que vivent les personnes handicapées lorsqu'elles utilisent nos services. Ces évaluations permettront de repérer d'autres obstacles s'ils existent et de rendre nos services encore plus inclusifs. Nous pourrions organiser des groupes de discussion ou des essais d'acceptation portant sur notre site Web ou nos communications.

Transport

La SADC n'offre aucun service de transport. La plupart de nos employés travaillent dans nos bureaux au moins une partie du temps, et ont donc besoin d'un moyen de transport quelconque pour leurs déplacements. D'autres visiteurs (entrepreneurs et autres) ont les mêmes besoins pour se rendre à nos bureaux. La SADC n'est toutefois responsable d'aucun de ces moyens de transport.

Nous savons que de nombreuses personnes handicapées ont du mal à trouver des moyens de transport accessibles. De nombreux aspects liés aux transports (stationnements publics et systèmes de transport municipaux, par exemple) échappent à notre volonté, mais nous nous engageons à explorer des moyens d'éliminer les obstacles à l'accès à nos bureaux.

Réalisations à ce jour

- Nous nous efforçons de simplifier la vie à nos employés handicapés qui ont du mal à se déplacer. Parmi les solutions possibles, on peut mentionner des ententes de télétravail souples ou des horaires flexibles.

Obstacles recensés

- Les employés dont les handicaps sont épisodiques ou variables, ou qui ont des problèmes de santé chroniques, peuvent avoir du mal à se rendre au bureau à certains moments. Les obstacles sont sans doute plus marqués pendant les tempêtes de neige, par exemple.

- Les employés et gestionnaires ont rarement à faire des déplacements professionnels, mais il se peut que les employés handicapés rencontrent des difficultés liées aux déplacements.
- Il y a peu de stationnements accessibles à proximité de nos bureaux. Hélas, la SADC n'y peut rien.

Mesures prévues pour 2026-2028

- Nous verrons avec les employés handicapés qui ont du mal à se déplacer ce que nous pouvons faire pour leur simplifier la vie. Nous pourrions par exemple leur proposer des modalités de travail plus souples.
- Nous inciterons les gestionnaires des immeubles où sont situés nos locaux à réfléchir à des moyens de rendre plus accessibles les stationnements, lorsque l'occasion se présentera.
- Nous continuerons de tenir compte de l'accessibilité lorsque nous planifions des activités et des déplacements professionnels.

Conclusion

La SADC fournit une assurance-dépôts qui protège contre la perte des dépôts assurables confiés à ses institutions membres. Notre travail est important et notre organisation se doit d'être accessible et inclusive. Nous nous engageons à accroître notre accessibilité à tous les égards possibles. Nous nous engageons également à diffuser le présent plan et à le mettre en œuvre. Outre les objectifs précis énoncés ci-dessus, nous continuerons d'évaluer nos pratiques et nos activités afin de reconnaître et d'éliminer les obstacles qui pourraient se présenter.

Nous continuerons par ailleurs de consulter les personnes handicapées qui interagissent avec nous et d'être à leur écoute. Nous invitons nos employés et les membres du public à nous dire ce qu'ils pensent de l'accessibilité de nos programmes, services et lieux de travail.

Nous vous tiendrons au courant des résultats de nos efforts. Nous publierons notre prochain rapport d'étape en 2026.