

## **Rapport d'étape sur l'accessibilité – de janvier 2023 à décembre 2023**

### **Information d'ordre général**

La Corporation commerciale canadienne (CCC) s'engage à assurer l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap en créant un cadre qui favorise la reconnaissance proactive, l'élimination et la prévention des obstacles à l'accessibilité lorsque des personnes en situation de handicap interagissent avec notre organisation. Le vice-président des Services corporatifs et chef de la direction financière est le cadre responsable du plan sur l'accessibilité et de la politique sur l'accessibilité de la CCC. Le vice-président des Services corporatifs et chef de la direction financière, en collaboration avec le directeur des ressources humaines, doit assurer la coordination de la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité en étroite collaboration avec ses pairs, divers comités et d'autres employés, s'il y a lieu.

Les parties externes qui souhaitent fournir de la rétroaction, faire part de commentaires ou présenter une demande concernant l'accessibilité peuvent le faire en communiquant avec le service des ressources humaines de la CCC par courriel à [hr@ccc.ca](mailto:hr@ccc.ca), par téléphone au 1.613.996.0034, ou par la poste au 350, rue Albert, bureau 700, Ottawa (Ontario) K1A 0S6.

Les employés peuvent fournir de la rétroaction, faire part de leurs commentaires ou présenter des demandes concernant l'accessibilité de diverses façons. Ils peuvent notamment communiquer avec leur superviseur immédiat, le directeur de leur service, le comité sur l'accessibilité, ou directement avec le directeur des ressources humaines. Des renseignements à jour sur le plan sur l'accessibilité et les initiatives visant à respecter les engagements de la CCC en la matière sont disponibles sur la plateforme interne de la CCC à laquelle tous les employés ont accès.

Voici un aperçu des progrès accomplis en 2023 :

<b>Pilier</b>	<b>Activités</b>			<b>Pas encore commencées</b>
	<b>planifiées</b>	<b>Terminées</b>	<b>En cours</b>	
Emploi	9	4	5	0
Environnement bâti	4	0	3	1
Technologies de l'information et des communications (TIC)	8	0	5	3
Communication (autre que les TIC)	9	3	5	1
Acquisition de biens, de services et d'installations	1	0	1	0
Conception et mise en œuvre de programmes et de services	2	0	2	0
Transport (S. O.)				
	33	7	21	5

## **Article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité**

### **1. Emploi**

Le public et les employés de la CCC ont été informés que la CCC prend des mesures d'adaptation pour les personnes en situation de handicap tout au long du processus de recrutement et d'évaluation, ainsi qu'une fois que les personnes ont été embauchées. Notre plan sur l'accessibilité a été publié sur notre site Web externe et à l'interne sur une plateforme à laquelle tous les employés ont accès. Nous avons publié une déclaration sur notre page Carrières, ainsi que dans nos offres d'emploi, afin de rappeler à nos employés actuels ou potentiels que nous pouvons prendre des mesures d'adaptation tout au long du processus de recrutement ou en cours d'emploi.

Nous avons invité tous nos employés actuels qui se sont déclarés en situation de handicap auprès des ressources humaines à participer à un processus de consultation. Ces entretiens avec les intervenants concernaient l'élaboration du plan sur l'accessibilité. Ils ont été effectués par un expert indépendant et la rétroaction a été prise en compte au cours de l'élaboration du plan. Le plan sur l'accessibilité tient donc compte des commentaires émis par les employés en situation de handicap de la CCC.

L'organisation s'engage à examiner et à analyser les politiques et les communications concernant le recrutement, le maintien en poste, le retour au travail, les entrevues de départ et les promotions, afin de confirmer qu'elles sont équitables pour les employés en situation de handicap actuels et potentiels. Il faudrait notamment cerner les obstacles systémiques qui existent dans les processus de recrutement au niveau de l'organisation et des gestionnaires d'embauche, ainsi que les solutions possibles. Les politiques existantes, notamment celle sur l'environnement de travail hybride, ont été revues afin d'assurer leur conformité au plan.

Un outil de formation pour les gestionnaires a été développé, notamment pour l'embauche, l'intégration et la gestion des employés en situation de handicap. Voici quelques exemples de sujets qu'il permet d'aborder : les incapacités invisibles; les compétences non techniques (p. ex. établissement d'un lien confiance, accompagnement professionnel); les différentes valeurs que les personnes en situation de handicap peuvent apporter aux équipes; comment éviter de confondre les questions de soutien au travail et de rendement; la conception et la mise en œuvre de programmes et de services accessibles. La formation a été proposée à l'équipe de direction élargie en avril 2023 et à l'équipe des ressources humaines en mai 2023.

À l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, les employés ont été invités à participer à un événement virtuel sans réservation intitulé « Au-delà de la stigmatisation : Bâtir un Canada inclusif ». Les employés ont entendu parler d'expériences vécues et appris quelques mesures qu'ils peuvent prendre pour créer un milieu respectueux, diversifié et inclusif pour tous.

Le processus de dotation fait présentement l'objet d'une révision complète. De nouvelles méthodes et de nouveaux outils seront mis en place en 2023-2024. Nous prévoyons également organiser davantage de formations sur l'accessibilité pour les gestionnaires et les employés et mettre en place un programme de mentorat pour les employés en situation de handicap.

Un certain nombre de politiques en matière d'emploi ont été examinées et des recommandations ont été formulées pour effectuer des mises à jour relatives à l'accessibilité. Ces politiques seront mises à jour et publiées de nouveau au premier trimestre de 2024.

L'équipe des ressources humaines travaille en étroite collaboration avec les candidats ou les employés en situation de handicap. Au cours de la dernière année, des employés en situation de handicap ont bénéficié de plans d'adaptation, au besoin. Plusieurs employés ont apporté des modifications à des technologies, à du matériel ou à des logiciels, afin de mieux répondre à leurs besoins, ou de rendre ces outils plus souples.

### **Environnement bâti**

Le bureau de la CCC est actuellement situé dans un immeuble de catégorie AAA qui a reçu la certification LEED Platine pour un bâtiment existant. Cet immeuble est situé au centre-ville d'Ottawa et est entièrement accessible. Les espaces publics ont été rénovés récemment et l'immeuble est facilement accessible pour les employés et le public. La CCC occupe des bureaux sur deux étages. Selon notre dernière vérification, il n'y a aucune mesure corrective à prendre.

La CCC sera relocalisée à la mi-2024 dans de nouveaux espaces de bureaux loués dans son immeuble actuel. Dans ces nouveaux locaux à bureaux, tous les employés de la CCC seront regroupés sur un seul étage (environ 1 950 m<sup>2</sup> [21 000 pi<sup>2</sup>]). Le cabinet d'architectes engagé pour la conception du nouvel espace a respecté toutes les normes d'accessibilité pour les organismes du gouvernement du Canada lors de l'aménagement du nouvel étage (p. ex. largeur de couloirs adaptée aux fauteuils roulants, bureaux sans obstacle, mobilier de bureau, toilettes, outils technologiques). Il a récemment mené à bien un projet de conception (en novembre 2021) avec Normes d'accessibilité Canada. Les nouveaux locaux à bureaux de la CCC seront prêts à être soumis à une vérification de l'accessibilité à l'automne 2024. Grâce à une vérification annuelle et à l'intégration proactive de la conception universelle à tous les aménagements prévus, nous pourrions nous assurer que tous les espaces de travail nouveaux ou modifiés respectent les exigences d'accessibilité du Guide de conception du milieu de travail GC.

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

L'accessibilité électronique fait désormais partie du plan stratégique informatique. Nous tiendrons compte des conclusions des consultants qui ont vérifié le site Web, les plateformes internes, les documents et les processus. Des vérifications ont été réalisées pour les pages Web destinées au public (les pages Web principales, les pages d'actualités, les pages de ressources et les pages de blogues) en anglais et en français, en portant une attention particulière aux documents en format PDF. Nous avons reçu et évalué des recommandations d'amélioration et de mesures correctives.

Les pages Web internes ont également fait l'objet d'une vérification (le portail interne et les Documents centraux). Encore une fois, nous avons reçu et évalué des recommandations d'amélioration et de mesures correctives.

La CCC s'est engagée à élaborer un plan de travail et à allouer des ressources. Des mesures correctives seront prises en 2024.

L'expert en la matière et point de contact sera disponible pour préparer de la documentation en matière d'accessibilité et répondre aux demandes des employés et du public.

### **Communication (autre que les TIC)**

La CCC a élaboré un plan sur l'accessibilité, l'a publié et l'a communiqué à ses employés et au grand public. Le directeur des ressources humaines est le principal responsable de sa mise en œuvre. Un mécanisme de rétroaction a été mis en place. Nous travaillons en collaboration avec les ressources humaines qui, en

dernier ressort, devront assumer les responsabilités en matière de collecte, d'analyse et d'intervention, au besoin.

Des plans ont été mis en place pour veiller à ce que les employés occupant des postes de gestion prennent des engagements concrets en matière d'accessibilité et à ce que l'ensemble du personnel comprenne bien les questions d'accessibilité et y soit sensibilisé. La CCC s'engage également à participer chaque année à la Semaine nationale de l'accessibilité, à la Journée internationale des personnes handicapées et au Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées.

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

Nous nous sommes engagés à veiller à ce que les processus de passation de marchés et d'approvisionnement respectent les normes d'accessibilité du Secrétariat du Conseil du Trésor. Une vérification sera donc entreprise en 2024 pour évaluer notre niveau de conformité.

### **Conception et mise en œuvre de programmes et de services**

À l'interne, la CCC a déjà consulté les employés en situation de handicap et recueilli leurs commentaires. Un mécanisme permet au public de fournir de la rétroaction en ligne, par courriel, par téléphone ou par la poste. Les fournisseurs seront invités à faire part de leurs commentaires lors du sondage annuel auprès des clients qui sera réalisé en 2024.

### **Transport**

Non applicable à la CCC.

### **Consultations**

Les consultations en vue de préparer le rapport ont débuté en 2022. Elles comprenaient les éléments suivants :

1. En collaboration avec le comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) de la CCC, l'organisation s'est engagée à respecter ses obligations en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, notamment en tenant les membres du comité bien informés et engagés, tout en favorisant leur participation au processus de rétroaction. Les membres du comité ont été informés de nos activités et plans (ils sont énumérés ci-dessus).
2. Le public a été invité à faire part de ses commentaires sur notre site Web, par courriel ou par téléphone. Tous ces canaux permettent de communiquer directement avec le directeur des ressources humaines.
3. Les employés de la CCC sont tenus au courant des initiatives de l'organisation et peuvent y participer en communiquant directement avec le directeur des ressources humaines, par l'intermédiaire du comité de DEI ou de leurs superviseurs.
4. Le sondage sur la mobilisation des employés 2023 comprenait également une carte des personnes en situation de handicap, et certains sujets, comme les systèmes et les ressources, la rémunération, la croissance et le perfectionnement, et la gestion du rendement, faisaient partie des 18 dimensions évaluées.
5. Plus important encore, la CCC a donné l'occasion à tous ses employés qui s'identifient comme étant des personnes en situation de handicap de fournir de la rétroaction et de faire part de leurs commentaires par rapport au plan. Les consultations ont été menées par l'organisme de

consultation sur l'accessibilité de David Berman à Ottawa au cours du mois de novembre 2022. L'organisme a communiqué avec sept employés qui s'identifient comme étant des personnes en situation de handicap. Ces personnes ont accepté de participer à des entretiens individuels confidentiels menés par les consultants de cet organisme. Les questions suivantes ont été posées :

- Depuis combien de temps travaillez-vous à la CCC?
- Occupez-vous un poste de direction ou d'exécutant?
- Saviez-vous que l'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation?
- La pandémie a-t-elle eu des répercussions sur le processus de demande de mesures d'adaptation de la CCC?
- Discussion sur les mesures d'adaptation : Avez-vous présenté une demande de mesures d'adaptation? Le cas échéant, dans quelle mesure le processus vous a-t-il semblé satisfaisant? Vous sentez-vous à l'aise à l'idée d'aborder ce sujet avec votre employeur?
- La dernière question cherchait à évaluer si les employés s'étaient déjà sentis victimes de discrimination, et s'ils avaient déposé une plainte ou un grief.

### **Rétroaction**

Les employés qui s'identifient comme étant des personnes en situation de handicap ont émis des commentaires positifs :

- Ils connaissaient leurs droits et les responsabilités de l'employeur.
- Les demandes de mesures d'adaptation ont été traitées rapidement et les employés étaient satisfaits.
- Aucun conflit ou désaccord n'a été signalé et, dans l'ensemble, les efforts de l'organisation ont été salués puisqu'elle a accordé la priorité à la sécurité et au bien-être de ses employés.

Les employés qui ne se sont pas identifiés comme étant des personnes en situation de handicap connaissent les mécanismes de rétroaction (superviseur; comité de DEI; syndicat, le cas échéant; ou directeur des ressources humaines). Jusqu'à présent, ils n'ont pas formulé de demandes, émis de commentaires, ni fait part de préoccupations.