

Plan sur l'accessibilité de la Corporation commerciale canadienne (CCC)

En vigueur le 31 décembre 2022

Cette version du document est conforme à toutes les lignes directrices applicables EN 301 549, WCAG 2.0/WCAG 2.1 Niveau A et Niveau AA pour les documents numériques accessibles. Nous nous efforçons toujours d'utiliser un langage clair et simple. Toutefois, nous fournissons un résumé simplifié sur demande, car il n'est pas toujours possible d'écrire sur les politiques et les règlements dans un langage simple sans perdre le sens critique. Pour avoir une copie du Plan dans un autre format, veuillez communiquer avec la CCC au info@ccc.ca ou au +1-613-996-0034.

Table des matières

Information d'ordre général.....	4
Personnes-ressources	4
Processus de rétroaction	5
Énoncé d'accessibilité	6
Responsables pour les sept piliers	7
Emploi.....	8
Engagement.....	8
Recrutement.....	8
Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier	8
Environnement bâti.....	18
Engagement.....	18
Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier	18
Technologies de l'information et des communications (TIC).....	22
Engagement.....	22
Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier	22
Communication, autre que les TIC	26
Engagement.....	26
Processus de rétroaction	26
Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier	26
Acquisition de biens, de services et d'installations	32
Engagement.....	32
Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier	32
Conception et mise en œuvre de programmes et de services	33
Engagement.....	33
Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier	33
Transport	36

Engagement.....	36
Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier	36
Consultations	37
Consultation du personnel	37
Consultation des clients	37
Formation.....	38
Glossaire.....	39
<i>Loi canadienne sur l’accessibilité (Section 2)</i>	39
<i>Loi canadienne sur les droits de la personne (Section 25)</i>	39
<i>Loi sur l’équité en matière d’emploi (article 3)</i>	39
Charte canadienne des droits et libertés.....	40
Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies.....	40

Information d'ordre général

Le présent Plan sur l'accessibilité (le Plan) décrit la stratégie de la Corporation commerciale canadienne (CCC) pour prévenir et éliminer les obstacles à l'accessibilité en réponse aux exigences actuelles du *Règlement canadien sur l'accessibilité* et de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, ainsi que pour respecter les engagements de la CCC tels que décrits dans ses propres politiques d'accessibilité.

Il s'agit d'un plan pluriannuel, axé sur les résultats, qui comprend les domaines d'action prioritaires, les résultats souhaités et les activités ciblées pour les atteindre. Le Plan sur l'accessibilité détermine les responsables, les partenaires, les échéances et les activités précises jusqu'en 2025. Il sera mis à jour chaque année.

Personnes-ressources

Toute personne souhaitant faire part de ses commentaires sur le Plan ou en demander une copie dans un autre format accessible doit communiquer avec Valérie Bellemare, directrice des Ressources humaines.

Par courriel : vbellemare@ccc.ca

Par téléphone : **343-541-8061**

Par courrier : **350, rue Albert, bureau 700, Ottawa (Ontario) K1A 0S6**

Processus de rétroaction

Comme le prescrit la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et les règlements connexes, la CCC a établi un processus pour recevoir et traiter les commentaires concernant la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité et les obstacles rencontrés par nos employés et les personnes qui interagissent avec notre organisation.

Notre processus de rétroaction est conçu pour faciliter l'envoi de commentaires de façon anonyme, tant ceux venant de l'interne que de l'externe :

- Le Plan sur l'accessibilité est publié sur le site Web de la CCC destiné au public.
- La personne désignée pour recevoir les commentaires est Valérie Bellemare <vbellemare@ccc.ca>.

Énoncé d'accessibilité

La CCC s'engage à fournir un environnement sans obstacle et à répondre aux besoins d'accessibilité des personnes en situation de handicap en temps opportun. En tant qu'organisation, nous reconnaissons notre responsabilité de garantir un environnement sûr, digne et accueillant pour tous, notamment nos clients, les candidats à un emploi, le personnel, les fournisseurs et les visiteurs qui entrent dans nos bureaux, utilisent nos services ou accèdent à nos renseignements.

La CCC s'engage à assurer la conformité en intégrant la législation sur l'accessibilité dans ses programmes de formation, ses exigences, ses politiques, ses procédures, son équipement et ses pratiques exemplaires.

Le Plan respecte les objectifs décrits dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et les règlements et normes connexes, tel qu'ils s'appliquent à la CCC.

Responsables pour les sept piliers

En tant que responsables des piliers définis, les unités opérationnelles de la CCC ci-dessous assumeront à la fois la responsabilité et l'obligation de rendre compte de l'élaboration et de la mise en œuvre des actions pour chacun des sept piliers requis par le Plan sur l'accessibilité :

1. **Emploi** : Ressources humaines et autres, déterminés dans le présent Plan sur l'accessibilité
2. **Environnement bâti** : Gestion des biens et autres, déterminé dans le présent Plan sur l'accessibilité
3. **Technologie de l'information et des communications (TIC)** : Technologie de l'information et des communications et autres, tel que déterminé dans le présent Plan sur l'accessibilité
4. **Communication (autre que la TIC)** : Ressources humaines et autres, tel que déterminé dans le Plan sur l'accessibilité
5. **Acquisition de biens, de services et d'installations** : Approvisionnement et marchés publics et autres, tel que déterminé dans le Plan sur l'accessibilité
6. **Conception et prestation de services et de programmes** : divers, tel que déterminé dans le présent Plan sur l'accessibilité.
7. **Transport** : non applicable pour la CCC

Emploi

Engagement

La CCC s'engage à adopter des pratiques d'emploi équitables et accessibles. La CCC a consulté des personnes en situation de handicap et continuera à le faire pour déterminer leurs besoins en matière d'accessibilité liés à l'emploi.

Recrutement

Par la présente, la CCC a informé le public et le personnel que, sur demande, la CCC prend des mesures d'adaptation pour les personnes en situation de handicap pendant le processus de recrutement et d'évaluation et une fois les personnes embauchées.

- Les Ressources humaines de la CCC examinent et modifient, si nécessaire, les politiques, procédures et processus de recrutement existants.
- Sur son site Web et ses offres d'emploi, la CCC précise que des mesures d'adaptation sont disponibles pour les candidats en situation de handicap.
- La CCC informe les candidats à un emploi lorsqu'ils sont sélectionnés individuellement pour participer à un processus d'évaluation ou de sélection, et que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande concernant le matériel ou les processus à utiliser dans tout processus d'évaluation ou de sélection.
- Si un candidat demande des mesures d'adaptation, les Ressources humaines de la CCC consultent le candidat et prennent des dispositions pour que des mesures d'adaptation appropriées soient prises en tenant compte des besoins individuels du candidat en matière d'accessibilité.
- La CCC inclut des renseignements sur les politiques d'adaptation dans les offres d'emploi et fournit aux employés nouvellement embauchés des copies de ces politiques dès que possible après leur entrée en fonction.

Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Consultation des personnes en situation de handicap	Encourager les personnes en situation de handicap faisant partie de la main-d'œuvre actuelle à participer à l'élaboration du Plan sur l'accessibilité de la CCC.	Inviter tous les membres actuels de la main-d'œuvre qui se sont déclarés en situation de handicap auprès des Ressources humaines à un entretien avec les intervenants concernant l'élaboration du présent Plan.	2022	Directrice, Ressources humaines	Terminé	Aucune
Participation des personnes en situation de handicap	Les personnes en situation de handicap faisant partie de la main-d'œuvre actuelle participent à l'élaboration du Plan sur l'accessibilité de la	Mener des entretiens avec un tiers expert avec des volontaires de la CCC qui vivent avec un handicap.	2022	Directrice, Ressources humaines	Terminé	Aucune

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
	CCC.					
Pratiques d'embauche	Les pratiques d'embauche sont exemptes d'obstacles pour les personnes en situation de handicap.	Analyser les outils et ressources d'embauche pour les comités d'entretien afin de confirmer que les pratiques d'embauche sont sans obstacle pour les personnes en situation de handicap.	Janvier à mars 2023	Directrice, Ressources humaines	En cours	Aucune

Boîte à outils pour la formation des gestionnaires	Il existe une boîte à outils de formation pour les gestionnaires concernant les questions de handicap.	Créer des outils de formation pour les gestionnaires (exemples de sujets : incapacités invisibles, compétences non techniques telles que l'établissement de la confiance et l'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	Janvier à juin 2023	Directrice, Ressources humaines	Pas encore commencé	Externaliser
--	--	---	---------------------	---------------------------------	---------------------	--------------

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
		mise en œuvre de programmes et de services accessibles).				

<p>Politiques et communications des Ressources humaines</p>	<p>Les politiques et les communications concernant le recrutement, le maintien en poste et les promotions sont équitables pour les employés en situation de handicap potentiels et existants.</p>	<p>Confirmation et analyse annuelle des politiques et des 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 potentiels et existants. Il s'agirait notamment de cerner les obstacles systémiques qui existent dans les</p>	<p>Janvier et février de chaque année</p>	<p>Directrice, Ressources humaines</p>	<p>En cours</p>	<p>Externaliser</p>
---	---	--	---	--	-----------------	---------------------

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
		processus de recrutement au niveau de l'organisationnel et des gestionnaires d'embauche, ainsi que les solutions possibles.				

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Formation à la gestion des handicaps	Les Ressources humaines et les chefs d'équipe acquièrent des compétences en matière de gestion des handicaps.	Élaborer (et dispenser la formation pour) un plan de formation (éventuellement basé sur des modèles existants) pour les Ressources humaines et les gestionnaires concernant la gestion des handicaps (éventuellement dans le cadre d'un programme de formation plus large sur l'équité, la diversité, l'inclusion ou les préjugés inconscients).	Juillet à décembre 2023	Directrice, Ressources humaines	Pas encore commencé	Aucune

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Travail hybride	Une politique d'environnement de travail hybride reconnaît les possibilités d'adaptation pour un handicap.	Cerner et évaluer les obstacles et les possibilités d'accessibilité dans l'environnement de travail hybride.	Novembre 2022 à février 2023	Directrice, Ressources humaines	En cours	Externaliser
Mentorat	La CCC est prête à offrir un mentorat aux membres de la main-d'œuvre qui demandent des mesures d'adaptation relatives aux handicaps.	Mise en place d'un programme de mentorat pour les employés en situation de handicap qui bénéficieraient d'un accompagnement professionnel informel par d'autres personnes ayant une expérience vécue (de la CCC ou d'ailleurs), et	Décembre 2022 à juillet 2023	Directrice, Ressources humaines	En cours	Pilote en cours

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
		de concert avec le programme de mentorat PromoteHer.				
Avis public	Le public et la main-d'œuvre de la CCC ont été informés que la CCC prend des mesures d'adaptation pour les personnes en situation de handicap (pendant le processus de recrutement et d'évaluation ainsi qu'une fois les personnes embauchées).	Aviser le public et la main-d'œuvre de la CCC, par le biais du site Web public, de la publication du Plan sur l'accessibilité.	2022	Directeur, Marketing	Terminé	Aucune

Environnement bâti

Engagement

La CCC s'engage à assurer l'accessibilité de tous les espaces physiques.

La CCC consultera les personnes en situation de handicap lorsqu'elle construira les espaces publics ou y apportera des modifications importantes.

En cas d'interruption de service, la CCC informera le public de l'interruption de service et des solutions de rechange disponibles.

La CCC informera les employés responsables des espaces publics des exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Vérification de l'accessibilité de l'environnement bâti	L'espace de travail physique est sans obstacle.	Effectuer des vérifications de l'accessibilité pour tous les sièges sociaux de la CCC, en tenant compte des éléments du bâtiment de base et des locaux des locataires, notamment les espaces de service aux clients.	Janvier à mars 2023	Directeur principal, Affaires générales	Pas encore commencé	Externaliser
Corrections apportées à l'environnement bâti	Conformité au Milieu de travail GC Guide de conception.	Planifier et exécuter toute mesure corrective nécessaire aux sièges sociaux.	D'avril à octobre 2023	Directeur principal, Affaires générales	Pas encore commencé	Aucune
Vérifications annuelles de	Conformité au Milieu de travail	Une vérification annuelle ainsi que	D'avril 2023 à décembre 2025	Directeur principal, Affaires générales	En cours	Aucune

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
l'environnement bâti	GC Guide de conception.	l'inclusion proactive de la conception universelle dans tous les aménagements prévus, notamment en veillant à ce que tout espace de travail nouveau ou modifié soit conforme aux exigences d'accessibilité du Guide de conception du milieu de travail GC.				
Accessibilité des réunions en personne	Réunions et conférences accessibles.	Formation des coordonnateurs de réunions sur la planification, la	Mai à octobre 2023	Directeur principal, Affaires générales	Pas encore commencé	Aucune

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
		gestion et l'animation de réunions accessibles, tant dans les locaux du siège qu'en dehors.				

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Engagement

La CCC s'engage à rendre ses renseignements et ses communications accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous consulterons les personnes en situation de handicap pour déterminer leurs besoins en matière d'information et de communication.

Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Absence d'un cadre de GI-TI pour l'accessibilité	Une stratégie d'accessibilité en ligne est en place et tient compte de toutes les TIC existantes et prévues.	Examiner, simplifier et améliorer l'efficacité du processus permettant de répondre aux besoins des employés en situation de handicap en matière d'outils et de technologies informatiques adaptés, notamment	Janvier à avril 2023	Directeur – Informatique	Pas encore commencé	À inclure dans le plan stratégique informatique triennal

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
		l'évaluation, l'approbation des applications et des logiciels, l'approvisionnement et l'installation.				
Accessibilité des sites et des contenus web	Conformité à la norme EN 301 549.	Vérification de conformité WCAG 2.1 AA réalisée par un tiers, suivie de toute mesure corrective nécessaire.	Janvier à juin 2023	Directeur/Marketing	Pas encore commencé	Aucune
Accessibilité de l'intranet	Conformité à la norme EN 301 549.	Vérification de conformité WCAG 2.1 AA réalisée par un tiers, suivie de toute mesure corrective nécessaire.	Janvier à juin 2023	Directeur, Marketing	Pas encore commencé	Aucune

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Système informatisé de gestion, modules d'enseignement et accessibilité des réunions	Conformité à la norme EN 301 549.	Vérification de conformité WCAG 2.1 AA réalisée par un tiers, suivie de toute mesure corrective nécessaire.	Janvier à août 2023	Directeur, Marketing	Pas encore commencé	Aucune
Accessibilité des outils logiciels	Conformité à la norme EN 301 549.	Vérification de conformité WCAG 2.1 AA réalisée par un tiers, suivie de toute mesure corrective nécessaire.	Avril à juin 2023	Directeur – Informatique	Pas encore commencé	Aucune
Accessibilité des documents	Conformité à la norme EN 301 549.	Concevoir des modèles inclusifs par défaut pour tous les documents Office 365 utilisés régulièrement.	Avril à août 2023	Directeur – Informatique	Pas encore commencé	Aucune

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Formation sur l'accessibilité numérique	Conformité à la norme EN 301 549.	Élaborer (et dispenser la formation pour) un plan de formation pour les outils spécialisés de conception de documents et d'événements.	Janvier à juin 2023	Directeur – Informatique	Pas encore commencé	Aucune

Communication, autre que les TIC

Engagement

La CCC s'engage à rendre ses renseignements et ses communications accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous consulterons les personnes en situation de handicap pour déterminer leurs besoins en matière d'information et de communication.

Processus de rétroaction

La CCC veillera à ce que les processus existants et nouveaux de réception de commentaires et de réponse à ceux-ci soient accessibles aux personnes en situation de handicap et en informera le public sur son site Web. Les personnes auront la possibilité de donner leur avis en personne, par courriel, par téléphone ou par écrit. Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la CCC publie les détails du processus de rétroaction. La CCC a consulté des personnes en situation de handicap lors de l'établissement du processus de rétroaction et procédera à un examen périodique de ce processus pour s'assurer qu'il répond aux besoins des personnes en situation de handicap.

Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Mécanisme de rétroaction	Un processus de rétroaction est en place.	Établir le processus de rétroaction et le publier sur le site Web principal de la CCC.	Décembre 2022 à janvier 2023	Communications	En cours	Aucune
Réponse à la rétroaction	Recevoir les commentaires et y répondre.	Recevoir et répondre aux commentaires, et fournir des renseignements sur le processus de rétroaction dans un format accessible sur demande.	Janvier 2023 à décembre 2025	Directrice, Ressources humaines	En cours	Aucune

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Établir la propriété du plan	Désigner la responsabilité de la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité.	Désigner un responsable de l'accessibilité chargé de soutenir la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité.	Décembre 2022 à janvier 2023	Vice-président – Services corporatifs et chef de la direction financière	Terminé	Aucune
Comité de la diversité et de l'inclusion	Les synergies, les obstacles et la responsabilité ont été déterminés.	Ajouter ce résultat au mandat du comité existant sur la diversité et l'inclusion.	Janvier 2023	Directeur principal, Services généraux	Pas encore commencé	Aucune

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Accords de rendement	Prendre des engagements clairs et concrets en matière d'accessibilité.	Des accords et des mesures de rendement sont en place pour les cadres, les gestionnaires et les employés ayant des rôles de direction qui reflètent les priorités définies.	D'avril 2023 à décembre 2025	Directrice, Ressources humaines	Pas encore commencé	Aucune
Manque de sensibilisation et de compétences en matière d'accessibilité	Tout le monde à la CCC a une compréhension commune et une sensibilité de base aux questions d'accessibilité.	Organiser une formation de sensibilisation à l'accessibilité à l'intention des hauts dirigeants, de l'ensemble du personnel et des nouveaux employés.	Juillet 2023 à décembre 2025	Directrice, Ressources humaines	En cours	Aucune

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Publication du Plan	Publication du Plan sur l'accessibilité.	Télécharger le Plan sur l'accessibilité sur un site Web accessible au public.	Décembre 2022	Directrice, Ressources humaines	Terminé	Aucune
Mise à jour annuelle du Plan sur l'accessibilité	Plan sur l'accessibilité mis à jour chaque année.	Télécharger le Plan sur l'accessibilité révisé sur un site Web accessible au public.	Annuellement avant le 31 décembre	Directrice, Ressources humaines	Pas encore commencé	Aucune

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Sensibilisation limitée	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.	Élaborer un plan de communication renouvelable pour chaque événement.	Annuellement, plan en place pour le 31 août de chaque année	Directrice, Ressources humaines	Pas encore commencé	Aucune

Acquisition de biens, de services et d'installations

Engagement

La CCC s'engage à rendre accessible l'approvisionnement en biens, services et installations. Nous consulterons les personnes en situation de handicap pour déterminer quels sont leurs besoins en ce qui concerne l'acquisition de biens, de services et d'installations.

Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Les contrats ou les marchés publics excluent ou désavantagent les personnes en situation de handicap.	Les processus de marchés publics et d'approvisionnement sont conformes aux normes d'accessibilité établies par le Secrétariat du Conseil du Trésor.	Vérification de conformité, suivi de toute mesure corrective nécessaire.	Janvier à décembre 2023	Vice-président, Gestion des contrats	Pas encore commencé	Externaliser

Conception et mise en œuvre de programmes et de services

Engagement

La CCC s'engage à rendre ses programmes et services accessibles. La CCC s'assurera que tous les programmes et services sont conçus et offerts de manière accessible. La CCC consultera les personnes en situation de handicap au sujet de leurs besoins en matière de conception et de prestation.

Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
Consultation des clients en situation de handicap	Les personnes en situation de handicap parmi les clients de la CCC ont été consultées sur les aspects du Plan qui pourraient les toucher.	Planifier, réaliser et évaluer les mesures de suivi potentielles d'une enquête auprès des clients actuels de la CCC concernant l'accessibilité des programmes et des services qui les concernent.	Décembre 2022 à février 2023	Directrice, Ressources humaines	En cours	Aucune
Accessibilité des programmes	Le gestionnaire de chaque service et programme de la	Chaque gestionnaire de la CCC organise	Janvier à décembre 2023	Quatre vice-présidents	Pas encore commencé	Externaliser

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
	<p>CCC a fourni un rapport à la haute direction sur la façon dont il a examiné son programme sous l'angle de l'accessibilité et sur les changements importants mis en œuvre en conséquence.</p>	<p>l'examen, notamment la consultation des personnes en situation de handicap, de chaque service et programme qu'il dirige à travers une lentille d'accessibilité, en relevant les changements, le cas échéant, qui doivent être faits pour s'assurer qu'ils sont inclusifs pour l'ensemble de leur public (en s'inspirant éventuellement des ressources disponibles auprès de l'École de la</p>				

Obstacle ou problème	Résultats escomptés	Mesure(s) planifiée(s)	Échéancier	Rôles et responsabilités	Statut	Remarques
		fonction publique du Canada [EFPC], du Secrétariat du Conseil du Trésor [SCT] ou de Services partagés Canada).				

Transport

Engagement

Bien que la CCC s'engage à fournir un transport accessible aux personnes en situation de handicap, cela ne fait pas partie de son champ d'action.

Obstacles, problèmes et mesures pour ce pilier

Aucun.

Consultations

Consultation du personnel

La CCC a fait appel à une équipe externe d'experts en accessibilité, qui comprend des personnes ayant une expérience vécue de handicap, pour effectuer des entrevues individuelles avec la plupart des personnes qui travaillent actuellement à la CCC et qui se sont identifiées comme ayant un handicap. Toutes ces entrevues ont eu lieu en 2022, et les résultats qualitatifs de ces consultations ont été pris en compte dans la formulation de ce plan.

Consultation des clients

La CCC a commencé à planifier une enquête auprès des clients vivant avec un handicap qui utilisent ses programmes et services, et celle-ci sera terminée au début de 2023.

Formation

Tel que documenté dans les mesures recommandées ci-dessus, la CCC formera tous les employés et autres membres du personnel concernant les exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et de ses règlements et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en ce qui a trait aux personnes en situation de handicap. Une formation sera dispensée au personnel dès son embauche, dès que possible et de la manière la plus adaptée à ses fonctions. La formation sera fournie sur une base continue, au besoin, en relation avec tout changement aux politiques connexes. La CCC tiendra un registre de la formation fournie, notamment les dates auxquelles la formation a été fournie et le nombre de personnes à qui elle a été fournie.

Glossaire

Source : Conseil du Trésor du Canada

Voici une liste de la terminologie relative au handicap et aux personnes en situation de handicap provenant de diverses sources pertinentes.

Loi canadienne sur l'accessibilité (Section 2)

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

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

Loi canadienne sur les droits de la personne (Section 25)

déficience désigne toute déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue.

Loi sur l'équité en matière d'emploi (article 3)

personnes handicapées désigne les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La définition de « personnes handicapées » vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

L'équipe de l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor utilise maintenant le terme « **personnes en situation de handicap** », qui s'aligne sur l'usage international et remplace le terme législatif « personnes handicapées » qui est utilisé dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. La définition légale n'a pas changé.

Charte canadienne des droits et libertés

« Les droits à l'égalité visent à garantir que chacun soit traité avec le même respect, la même dignité et la même considération (c'est-à-dire sans discrimination), indépendamment de caractéristiques personnelles telles que la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou le handicap mental ou physique, l'orientation sexuelle, la résidence, l'état civil ou la citoyenneté. »

Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies

« (e) Reconnaissant que le **handicap** est un concept évolutif et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des déficiences et des obstacles comportementaux et environnementaux qui entravent leur participation pleine et effective à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »