



**LA LOI CANADIENNE  
SUR L'ACCESSIBILITÉ**  
– *Exemple de plan d'accessibilité*

**AVRIL 2023**

## À PROPOS DE RH CAMIONNAGE CANADA

À titre d'organisme sans but lucratif d'envergure nationale, RH Camionnage Canada propose des solutions de RH modernes, destinées à la main-d'œuvre du camionnage et de la logistique. L'une de nos priorités stratégiques est de rendre la vie plus facile aux entreprises en offrant une vaste gamme, mise à jour, de guides, rapports, modèles de documents et plus encore afin de soutenir la gestion efficace des ressources humaines ainsi que les efforts de recrutement et de rétention.

**Visitez [truckinghr.com](http://truckinghr.com) pour en apprendre davantage.**

## AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

L'information contenue ici ne constitue pas un avis juridique. RH Camionnage Canada, et l'ensemble de ses collaborateurs au contenu, n'assument aucune responsabilité quant à toute circonstance découlant de l'adoption, ou de la décision de ne pas adopter, toute recommandation contenue dans ce document.

## TROUVEZ-EN PLUS

Visitez la bibliothèque de ressources sur le site Web de RH Camionnage Canada, pour trouver des guides et des outils pratiques de gestion des ressources humaines, conçus expressément pour les employeurs du camionnage et de la logistique.



# SECTION A

## Un aperçu

### INTRODUCTION

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* est une loi fédérale qui a été créée pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles auxquels les personnes handicapées font face chaque jour. Adoptée en 2019, l'objectif principal de cette loi est de créer un Canada exempt de ces obstacles d'ici 2040. Dans cet objectif, la loi exige des employeurs sous réglementation fédérale ayant 100 employés et plus qu'ils préparent et publie un plan initial d'accessibilité d'ici le 1<sup>er</sup> juin 2023. La date limite pour les employeurs ayant de 10 à 99 employés est le 1<sup>er</sup> juin 2024.

**Les domaines clés sur lesquels les employeurs devraient se pencher dans leur plan d'accessibilité sont :**

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

### DÉBUTER VOTRE PLAN D'ACCESSIBILITÉ

Les organisations ont l'obligation d'élaborer leur plan d'accessibilité en tenant compte de l'avis et des conseils de personnes handicapées. Cela inclut de la rétroaction d'employés actuels qui sont handicapés, et cela pourrait aussi être sous forme de consultation d'organisations externes qui viennent en aide aux personnes handicapées. Par le biais de ces consultations, qui peuvent prendre la forme de sondages, de groupes témoins, d'entrevues de personne à personne, etc., les obstacles et les actions à prendre sont identifiées et deviennent la fondation sur laquelle s'appuie le plan d'accessibilité.



## SECTIONS OBLIGATOIRES

La loi prévoit un format à suivre pour les organisations lorsqu'elles élaborent leur plan d'accessibilité. Il y a des sections qui sont [obligatoires](#) et d'autres qui sont [recommandées](#).

### Parmi les sections obligatoires, on retrouve :

**Généralités** : Cette section doit inclure un processus par lequel l'entreprise pourra recevoir de la rétroaction et des conseils au sujet de son plan d'accessibilité. Identifiez le titre de la personne contact et incluez les coordonnées de contact pour toutes les manières par lesquelles l'entreprise communique avec le public (par exemple, adresse courriel, numéro de téléphone). Il peut également s'y trouver un sommaire exécutif, un aperçu de la manière dont les personnes handicapées ont été consultées, les conclusions clés et les actions à poser ainsi qu'un énoncé de l'engagement de votre organisation à intégrer l'accessibilité dans la manière dont vous opérez et développez votre culture de milieu de travail.

**Se pencher sur les domaines identifiés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*** : Cette section doit inclure chacun des domaines clés décrits dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (ci-dessus) ainsi que des descriptions détaillées des obstacles identifiés et des actions subséquentes qui seront menées pour retirer et prévenir ces obstacles.

**Consultations** : Dans cette section, les organisations doivent décrire comment ils ont consulté des personnes handicapées avant de compléter leur plan. Cela inclura les méthodes de consultation (en personne, en tables rondes virtuelles, par sondages ou autres), qui a été consulté (des individus, des experts et des organisations externes) ainsi qu'un aperçu des éléments clés de rétroaction, des données recueillies et un résumé des commentaires.

Bien que ce ne soit pas obligatoire, des rubriques additionnelles pourraient être incluses, par exemple « définitions », « ressources budgétaires et distribution », « formation » et des éléments autres que ceux identifiés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

## EXEMPLE DE PLAN D'ACCESSIBILITÉ

Pour assister les employeurs, RH Camionnage Canada a créé un exemple de **plan d'accessibilité (Section B)**. Il peut servir de guide, avec des exemples qui aident les organisations à élaborer leur propre plan d'accessibilité, en conformité avec les exigences de la loi.

Rappelez-vous que la consultation de personnes handicapées est une exigence et que cela aidera une entreprise à identifier les obstacles qui existent dans chacun des domaines clés identifiés ci-dessus.



# SECTION B

## Exemple de plan d'accessibilité

### GÉNÉRALITÉS (SECTION OBLIGATOIRE)

#### Sommaire exécutif (sous-section recommandée)

[Nom de l'entreprise] s'engage à bâtir une culture d'inclusion et d'accessibilité. Non seulement cela fait-il partie de notre culture d'entreprise, mais assurer l'accès à tous est impératif pour notre croissance continue et notre compétitivité en tant qu'employeur dans le secteur du camionnage. Nous contribuerons à un Canada exempt d'obstacles pour tous en élaborant un cadre d'accessibilité qui fera en sorte que les employés et le public que nous servons aient la meilleure expérience possible en ce qui a trait à nos services, produits et installations.

Nous savons que la création d'un environnement exempt d'obstacles prend du temps et nous sommes engagés à l'identification, au retrait et à la prévention des obstacles sur une base continue. [Nom de l'entreprise] s'appuiera sur les efforts que nous déployons déjà lors de l'élaboration de notre plan d'accessibilité initial, tel qu'exigé par la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Ce plan d'accessibilité guidera notre organisation dans l'atteinte de nos engagements en matière d'accessibilité et dans la création d'une culture de confiance en l'accessibilité.

Pour y arriver, il est important de reconnaître et de comprendre les besoins des personnes handicapées. C'est pour cette raison que ce plan a été élaboré en consultation avec les employés qui s'identifient comme handicapés par le biais de sondages, de tables rondes de discussions et d'entrevues personne à personne. Par ailleurs, des organisations externes qui viennent en aide à des personnes handicapées ont été consultées dans le cadre de l'élaboration de ce plan.

#### Les premières opportunités, en résumé :

- Améliorer l'attraction de personnes handicapées vers des emplois dans notre entreprise et dans le secteur du camionnage.
- Étendre l'étendue et les options d'accommodements, en particulier pour les chauffeurs.
- Être mieux préparés à fournir de l'information en formats accessibles lorsqu'on nous en fait la demande.
- Améliorer les connaissances de notre équipe de TI et tirer parti des caractéristiques d'accessibilité pour l'équipement, les programmes et systèmes de TI actuels et à venir.



- Initier des processus au sein desquels il y a un passage en revue plus exhaustif et une approche « à travers des lunettes d’accessibilité » lors de l’évaluation des installations, des procédures d’approvisionnement, des programmes de l’entreprise, des nouvelles initiatives et des services rendus.

## **Vos opinions et votre rétroaction** (sous-section obligatoire)

[Nom de l’entreprise] apprécie la rétroaction sur notre plan d’accessibilité de la part du public, des employés et de nos partenaires. Cette rétroaction est précieuse pour nous parce qu’elle nous aide à faire tomber les obstacles à l’accessibilité et à bâtir sur notre engagement à l’égard de l’accessibilité et de l’inclusion.

Si vous avez des questions ou de la rétroaction, veuillez utiliser l’une des méthodes de contact ci-dessous. Nous répondrons à toute rétroaction de façon diligente. Si vous avez besoin de soutien pour faire part de votre rétroaction, faites-nous le savoir et nous ferons de notre mieux pour vous accommoder.

Contact : [Titre du poste]

Adresse postale : [xxx]

Courriel : [xxx]

Téléphone : [xxx]

Site Web : [xxx]

## **Énoncé d’engagement** (sous-section recommandée)

Chez [Nom de l’entreprise], nous sommes engagés à faire en sorte que notre organisation et les services que nous offrons soient accessibles à tous, incluant les personnes handicapées. Tous les Canadiens ont le droit de bénéficier de nos services en toute équité et ceux et celles qui travaillent avec nous ont le droit de s’acquitter de leurs tâches de travail dans un environnement exempt d’obstacles.



## Rapports sur notre plan (sous-section recommandée)

Tel qu'exigé par la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nous publierons chaque année un rapport de situation qui mesure nos progrès quant à nos engagements. Nous passerons également en revue et mettrons à jour notre plan d'accessibilité tous les trois ans. Les rapports de progression et les mises à jour de notre plan d'accessibilité seront guidés par des consultations auprès de personnes handicapées.

## SE PENCHER SUR LES DOMAINES IDENTIFIÉS DANS LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ

Vous trouverez ci-dessous des exemples d'obstacles, classés selon les sept sous-sections (« domaines clés») exigés par la loi. Vous devez inclure chacun des domaines identifiés ci-dessous dans votre plan. Si vous ne pouvez pas identifier d'obstacle dans l'un (ou plus d'un) des domaines, ou si un domaine en particulier n'est pas pertinent pour votre entreprise, vous pouvez le noter dans la sous-section appropriée (voir la sous-section « Transport » pour y trouver un exemple de cette situation).

Nous avons également inclus des actions, atteignables à court terme, qui peuvent être menées en réponse à chacun des obstacles présentés en exemples, ainsi que des actions pour vous aligner sur votre processus de consultation et en fonction de la spécificité de votre entreprise.

## Emploi (sous-section obligatoire)

Le domaine « emploi » voit à s'assurer que les candidats et les employés handicapés et les personnes qui font face à des obstacles obtiennent du soutien tout au long de leur cycle d'emploi.

### Obstacle #1 :

Notre entreprise est en concurrence pour obtenir des employés et, en ce moment, nous n'attirons pas suffisamment de candidats provenant de groupes sous-représentés comme les personnes handicapées.

### Actions :

- Améliorer la section Carrières de notre site Web pour accroître la visibilité des divers types d'emplois qui s'offrent aux personnes handicapées dans le secteur du camionnage, en mettant en lumière notre engagement à les inclure dans notre équipe.
- Éduquer les cadres responsables de l'embauche sur l'accessibilité et sur la manière dont ils peuvent s'assurer de mener un processus d'embauche, de sélection et d'accommodement exempt d'obstacle.



- Comparer les pratiques actuelles de recrutement, de sélection et d'intégration en entreprise avec les meilleures pratiques d'accessibilité au sein d'autres entreprises de camionnage et d'autres secteurs d'activité.

## **Obstacle #2 :**

Il nous faut mieux comprendre l'étendue et la variété des options d'accommodements disponibles aux personnes handicapées intéressées à devenir chauffeurs de camions.

### **Actions :**

- Élaborer un cadre qui aidera les gestionnaires à comprendre leurs responsabilités dans le processus d'accommodement et les guidera dans le soutien à leurs employés et la mise en place d'ajustements convenables au milieu de travail.
- Mettre sur pied une équipe de travail composée de gestionnaires, de chauffeurs, de personnes handicapées et d'un consultant en accommodements pour personnes handicapées afin d'identifier et d'évaluer les options permettant d'élargir la variété d'accommodements potentiels.
- La direction et les finances détermineront et mettront en place un budget d'accommodement permettant l'acquisition de matériel d'assistance tels que des systèmes de levage, des marchepieds, de l'audio rehaussé, de l'éclairage amélioré, etc.

## **Environnement bâti (sous-section obligatoire)**

Le domaine « environnement bâti » vise à s'assurer que les espaces de travail et l'environnement de travail soient accessibles à tous.

## **Obstacle #3 :**

Certains espaces dans les bureaux et dans la cour des camions pourraient limiter la mobilité des employés et des visiteurs handicapés.

### **Actions :**

- Automatiser l'ouverture des portes dans les accès principaux à l'entreprise.
- Reconstruire 2 rampes d'accès dans la cour des camions qui sont actuellement trop abruptes. Cette reconstruction sera terminée d'ici décembre 2023.
- Mettre sur pied un conseil consultatif permanent d'intervenants internes qui donneront de la rétroaction sur les autres changements proposés au design de l'environnement bâti et assigneront les priorités d'accomplissement.

## **Obstacle #4 :**

La signalisation de sécurité dans notre édifice et dans la cour des camions n'est pas accessible aux personnes qui ont une faible vision.





### **Actions :**

- Installer de la signalisation tactile et du texte Braille à des endroits clés de nos édifices et dans les cours de camions. Cela inclut des indicateurs tactiles sur les surfaces de marche avertissant de dangers, dont le sommet des escaliers.
- Améliorer l'illumination des panneaux de sécurité et des indicateurs de directions dans la cour des camions.

## **Technologies de l'information et des communications (TIC)** *(sous-section obligatoire)*

Les « technologies de l'information et des communications » sont différents outils utilisés pour envoyer, stocker, créer, partager ou échanger de l'information.

### **Obstacle #5 :**

L'équipe actuelle des TI n'est pas très au fait des technologies d'accessibilité et ne sait pas comment assister des personnes handicapées en milieu de travail.

### **Actions :**

- Former les employés de TI afin d'accroître leurs connaissances en matière d'accessibilité et qu'ils apprennent comment adapter les services et améliorer leurs interactions avec les personnes handicapées.
- Donner de la formation et promouvoir l'utilisation des caractéristiques d'accessibilité de tous les logiciels disponibles.
- Élaborer et promouvoir le soutien et les documents de formation pour les personnes handicapées (par exemple, faire en sorte que les items apparaissent plus gros à l'écran, activer la fonction de lecture dans MS Word, activer les sous-titres dans MS Teams, etc.).
- Élaborer des listes de vérification et des documents d'assistance pour les employés qui bâtissent ou procurent les technologies de l'information.

### **Obstacle #6 :**

Plusieurs des outils et logiciels utilisés dans l'entreprise ont des capacités d'accessibilité qui ne sont pas utilisés de manière accessible.

### **Actions :**

- Faire un inventaire des systèmes de TI utilisés par l'entreprise pour en mesurer les capacités d'accessibilité.
- Introduire progressivement de nouvelles fonctionnalités d'accessibilité dans les systèmes de TI.



## **Obstacle #7 :**

L'inaccessibilité des technologies utilisées couramment dans les espaces de réunion peuvent limiter la capacité des animateurs et des personnes présentes à participer de façon significative.

### **Actions :**

- Passer en revue la technologie utilisée dans les espaces de conférences, d'apprentissage et de réunions afin de s'assurer qu'elle présente un haut niveau d'accessibilité et conforme à toutes les exigences légales et de politiques.

## **Communications autres que les TIC (sous-section obligatoire)**

Ce domaine exige que l'organisation donne un accès exempt d'obstacles au public, clients et employés à toutes les communications que l'entreprise produit pour ces auditoires.

## **Obstacle #8 :**

L'entreprise n'a pas de procédure constante pour s'assurer que des formats alternatifs des communications qu'elle diffuse aux employés et autres intervenants soient disponibles et fournis dans des délais raisonnables.

### **Actions :**

- Identifier des fournisseurs de services et conclure des contrats ou des ententes pour créer des formats alternatifs, lorsque c'est approprié et nécessaire.
- Préparer les ressources et les communications régulièrement diffusées par l'entreprise en formats alternatifs de manière à ce qu'elles soient prêtes à être distribuées sur demande.
- Lorsqu'on nous en fait la demande, nous nous engageons à fournir ces formats alternatifs dès que possible et dans les délais indiqués dans le *Règlement canadien sur l'accessibilité* :
  - Imprimé
  - Imprimé gros caractères
  - Braille
  - Format audio
  - Un format électronique qui est compatible avec une technologie adaptée, destinée à aider des personnes handicapées

## **Acquisition de biens, services et installations (sous-section obligatoire)**

Le domaine « acquisition (achat) de biens, services et installations » vise s'assurer que l'accessibilité est prise en compte dès le début du processus d'achat.



## Obstacle #9 :

Les procédures et pratiques d'approvisionnement de [Nom de l'entreprise] ne tiennent pas compte des exigences d'accessibilité.

### Actions :

- Mettre à jour les procédures d'approvisionnement pour y inclure des vérifications d'accessibilité lors de l'acquisition de biens et services.
- Inclure des considérations d'accessibilité dans les modèles de documents d'approvisionnement (par exemple les demandes de soumissions) afin d'informer les fournisseurs externes et confirmer que les produits et services fournis seront conformes à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

## Conception et fourniture de programmes et de services (sous-section obligatoire)

Lors de la conception et de la fourniture des programmes et services internes et externes de l'entreprise, des considérations d'accessibilité doivent faire partie du processus dès les premiers instants.

## Obstacle #10 :

Il n'y a en ce moment aucune approche normalisée pour s'assurer que tous les programmes, procédés et services tiennent compte de l'accessibilité.

### Actions :

- S'appuyer sur les exigences réglementaires pour consulter les personnes handicapées en créant un forum composé d'employés de divers secteurs de l'entreprise, dont des chauffeurs, des mécaniciens, des travailleurs de cour, des gens des TI, des RH, des finances, de la sécurité, etc. afin de passer en revue et donner de la rétroaction sur tous les programmes, procédés, politiques et services. Ce forum passera en revue les programmes et services actuels et donnera ensuite des conseils pour l'élaboration de futurs programmes et services.
- Élaborer et promouvoir des lignes directrices sur la manière d'appliquer la vision d'accessibilité de l'entreprise lorsqu'on passe en revue ses politiques, programmes et services.
- Créer une liste de vérification d'accessibilité afin de s'assurer que les considérations clés d'accessibilité soient prises en compte.
- Donner de la formation sur la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et le *Règlement canadien sur l'accessibilité* aux personnes dont c'est le rôle d'élaborer des programmes, procédés et procédures.



## Transport (sous-section obligatoire)

[Nom de l'entreprise] ne coordonne pas un système de transport ou une flotte de véhicules de transports tels que définis dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Cela signifie que les normes en matière de transport ne figurent pas dans ce plan.

Dans ce contexte, « transport » fait référence au transport de personnes, pas de marchandises (par exemple à bord d'autobus ou d'avions).

## CONSULTATIONS (SECTION OBLIGATOIRE)

De manière à réaliser l'engagement de [Nom de l'entreprise] à rendre notre environnement de travail accessible à tous, nous avons élaboré notre plan d'accessibilité en consultation avec nos employés, incluant ceux qui sont handicapés.

**Nous avons recueilli la rétroaction et des conseils de la part des membres de notre équipe et d'organisations externes de diverses manières :**

- Sondage dans l'ensemble de l'entreprise.
- Groupes témoins et discussions personne à personne avec des employés handicapés de manière à ce qu'ils puissent faire part de leur rétroaction et de leurs idées.
- Engagement avec des organisations externes qui donnent du soutien aux personnes handicapées afin de mieux comprendre et d'obtenir des recommandations sur les manières d'améliorer l'accessibilité de l'édifice, des cours de camions ainsi que des programmes et services de l'entreprise. Parmi les organisations que nous avons consultées, on retrouve :
  - Alliance pour l'égalité des personnes aveugles du Canada
  - Association des sourds du Canada
  - Santé Canada, réseau de personnes handicapées

Nous continuerons de mener des sondages auprès des employés, incluant ceux qui sont handicapés, et auprès de tout groupe de travail qui a été créé dans le cadre de ce plan d'accessibilité, afin de mesurer nos progrès et de nous assurer que nous réalisons les changements que nous nous sommes engagés à faire.



## DÉFINITIONS (SECTION RECOMMANDÉE)

### **Accessibilité :**

Fait référence à la nécessité que les personnes handicapées soient prises en considération de façon intentionnelle et réfléchie lorsque des produits, des services et des installations sont conçus ou modifiés, de manière à ce qu'ils puissent être utilisés et appréciés par les personnes de toutes les capacités.

### **Obstacle :**

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* définit la notion d'obstacle de la façon suivante : « 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. »

### **Handicap :**

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* définit la notion de handicap de la façon suivante : « 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. »



# SECTION C

## Ressources

Pour plus d'information et de conseils sur la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et la création d'un plan d'accessibilité :

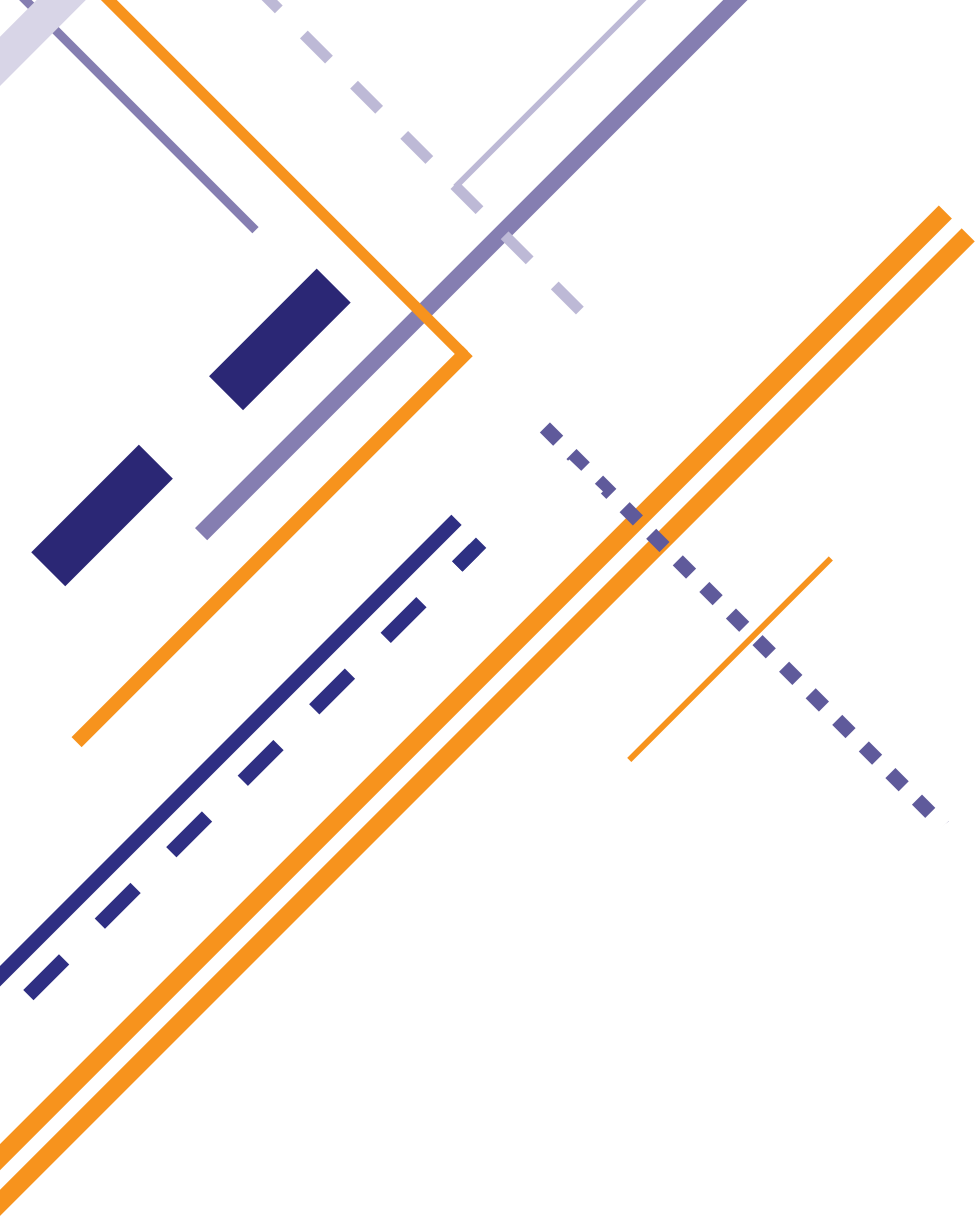
Emploi et Développement social Canada : Résumé de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*  
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accessible-personnes-handicapees/loi-resume.html>

Emploi et Développement social Canada : Résumé du Règlement canadien sur l'accessibilité  
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/canada-accessible/sommaire-reglements-loi.html>

Emploi et Développement social Canada : Exemple d'un modèle de plan d'accessibilité  
[https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/programs/accessible-canada/accessible-canada-regulations-guidance/DirectivesSurRCA-Modele\\_FR.pdf](https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/programs/accessible-canada/accessible-canada-regulations-guidance/DirectivesSurRCA-Modele_FR.pdf)

Emploi et Développement social Canada : Directives associées aux plans sur l'accessibilité  
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/directives-reglements-canadien-accessibilite/plans-accessibilite.html>





PRÉPARÉ PAR :



104-720 chemin Belfast  
Ottawa, Ont. K1G 0Z5