



La Corporation de développement des investissements du Canada

Plan d'accessibilité de 2026 à 2028

Décembre 2025

Table des matières

1. Message de la cheffe de la direction.....	3
2. Généralités.....	4
3. Rapport d'étape	7
4. Consultations.....	8
5. Domaines décrits dans la Loi.....	9
6. Rapports et mise en œuvre	19
7. Notre processus de rétroaction.....	20
8. Conclusion	21
9. Glossaire.....	23
Acronymes des sociétés :	24

1. Message de la cheffe de la direction

À la Corporation de développement des investissements du Canada (CDEV), l'accessibilité est fondamentale à nos valeurs et à la façon dont nous servons les Canadiens et les Canadiens. Bâtir une organisation sans obstacles est à la fois une responsabilité en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité et un reflet de notre engagement envers la dignité, l'inclusion et l'équité.

Depuis la publication de notre premier Plan sur l'accessibilité en 2022, nous avons acquis une meilleure compréhension des obstacles pouvant limiter la pleine participation des personnes en situation de handicap, et nous avons constaté l'impact positif que peuvent avoir des améliorations concrètes. Ce deuxième Plan sur l'accessibilité s'appuie sur ces progrès et reflète notre engagement à poursuivre nos efforts.

Au cours des trois prochaines années, nous continuerons de renforcer l'accessibilité à la CDEV grâce à une formation et une sensibilisation accrues, à un soutien plus clair en matière de mesures d'adaptation, à des communications et des outils numériques plus accessibles, à des pratiques d'approvisionnement inclusives, ainsi qu'à des améliorations continues de nos milieux de travail physiques. Nous continuerons également d'être à l'écoute, en utilisant les commentaires pour orienter nos actions et en rendant compte de nos progrès de façon transparente chaque année.

Ensemble, nous continuerons de cerner, d'éliminer et de prévenir les obstacles afin que toutes et tous puissent participer pleinement et réussir à la CDEV.

Elizabeth Wademan

Cheffe de la direction

La Corporation de développement des investissements du Canada (CDEV)

2. Généralités

2.1 Résumé

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) est entrée en vigueur en 2019 en vue de bâtir un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040. Elle exige des organisations qu'elles repèrent, éliminent et préviennent les obstacles à l'accessibilité.

La CDEV adhère pleinement à cette vision. Notre premier [Plan d'accessibilité](#) a été publié en 2022, et a été suivi de rapports d'étape annuels en 2023 et en 2024. Avec ce deuxième plan d'accessibilité, nous franchissons une nouvelle étape pour ancrer davantage l'accessibilité dans notre culture et consolider les progrès déjà réalisés.

Le Plan d'accessibilité de 2026 à 2028 de la CDEV décrit notre stratégie pour réduire les obstacles et prévenir l'apparition de nouveaux obstacles au cours des trois prochaines années, en s'appuyant sur trois grands objectifs d'accessibilité :

- **Objectif 1 : Bâtir une solide culture d'accessibilité et d'inclusion.**
Nous intégrerons l'accessibilité dans notre façon de travailler au quotidien, en aidant chacun à mieux comprendre ce qu'elle représente, en outillant nos leaders pour qu'ils montrent l'exemple et en veillant à ce qu'elle soit ancrée dans nos politiques et décisions.
- **Objectif 2 : Faire de la CDEV un lieu de travail sans obstacle.**
Nous veillerons à ce que nos lieux de travail, nos processus d'embauche et nos mesures de soutien aux employés soient accessibles à tous. Cela inclut l'amélioration de nos espaces de bureau, la simplification du processus d'aménagement et la mise en place de formations régulières afin que tous les employés et gestionnaires sachent comment soutenir l'accessibilité dans leur travail.
- **Objectif 3 : Améliorer notre communication et la prestation de nos services.**
Nous rendrons nos outils numériques, nos documents et nos communications plus faciles à trouver, à utiliser et à comprendre. Cela comprend l'optimisation de l'accessibilité de notre site Web et de nos documents, l'utilisation d'un langage simple dans la mesure du possible et la garantie que toutes les personnes qui interagissent avec la CDEV, à l'interne comme à l'externe, puissent obtenir les informations ou l'aide dont elles ont besoin sans obstacle.

2.2 À propos de la Corporation de développement des investissements du Canada (CDEV)

La CDEV contribue à soutenir la croissance économique du Canada en fournissant l'expertise financière et commerciale sur laquelle s'appuie le gouvernement. Depuis sa création en 1982, cette société d'État autonome est devenue un conseiller de confiance et un gestionnaire actif d'actifs fédéraux.

La CDEV est appelée à traiter d'importantes transactions financières, à appuyer les politiques gouvernementales clés et à veiller à ce que les actifs du Canada soient gérés dans l'intérêt supérieur du pays. En période de difficultés économiques, la CDEV offre la flexibilité et la rapidité d'action dont le gouvernement a besoin pour réagir efficacement.

Basée à Toronto et disposant d'un bureau à Ottawa, la CDEV s'appuie sur une équipe restreinte mais hautement qualifiée de 41 employés à temps plein. Son modèle opérationnel est efficace et guidé par un conseil d'administration indépendant qui rend compte au Parlement par l'entremise du ministre des Finances.

En 2025, la CDEV a obtenu pour la deuxième année consécutive la certification Great Place to Work.

En tant que gestionnaire d'actifs actif, la CDEV supervise plus de 75 milliards de dollars en actifs stratégiques par l'intermédiaire de son groupe de sociétés, qui est composé de huit filiales diversifiées.

- Canada Eldor inc. (CEI)
- La Corporation de financement d'urgence d'entreprises du Canada (CFUEC)
- Le Fonds de croissance du Canada inc. (FCC)
- La Société de Gestion Canada Hibernia (SGCH)
- La Corporation de garantie de prêts pour les Autochtones du Canada (CGPAC)
- La Corporation d'innovation du Canada (CIC)
- Financière Canada TMP Ltée (Financière TMP) et sa principale filiale, Corporation Trans Mountain (CTM)
- 16342451 Canada Inc

La SGCH et CTM ont élaboré leurs propres plans d'accessibilité et rapports d'étape :

- [Accessibilité – Trans Mountain](#)
- [Accessibilité – CHHC](#)

2.3 Énoncé sur l'accessibilité de la CDEV

La CDEV se veut sans obstacle, accessible et inclusive pour tous les intervenants, en particulier les personnes vivant avec un handicap. La CDEV examinera et élaborera ses programmes, ses politiques, ses documents et ses services dans le but de s'améliorer continuellement.

2.4. La réconciliation économique avec les Autochtones

La CDEV reconnaît qu'en tant que société d'État fédérale, elle exerce ses activités dans tout le Canada, qui abrite de nombreux peuples autochtones diversifiés. Cela inclut les territoires traditionnels et non cédés des Premières Nations, des Inuits et des Métis. La CDEV s'engage à faire progresser la réconciliation en favorisant un accès équitable à la propriété et au capital.

Nous reconnaissions également les droits, l'histoire et la culture uniques des Premières Nations, des Inuits et des Métis, ainsi que le lien entre la réconciliation et l'inclusion des personnes handicapées. La CDEV s'engage à travailler avec les communautés autochtones et les personnes autochtones handicapées afin de favoriser la réconciliation économique. Cela passe notamment par la création d'occasions d'emploi plus inclusives, l'amélioration de l'accès aux services et l'augmentation des possibilités pour les fournisseurs autochtones.

Voici quelques exemples de nos efforts :

- Transfert d'une participation de 10 % dans Ridley Terminals aux Premières Nations en 2019.
- Lancement et gestion du Programme de garantie de prêts pour les Autochtones par l'intermédiaire de la Corporation de garantie de prêts pour les Autochtones du Canada.
- Soutien de la participation des Autochtones dans la Corporation Trans Mountain.

La CDEV s'engage à éliminer les obstacles qui empêchent les peuples autochtones, y compris les personnes handicapées, d'accéder à ses programmes, à ses services et à ses possibilités d'approvisionnement. Nous veillerons à ce que nos informations et nos processus soient accessibles et respectueux des cultures.

2.5 Coordonnées

La Corporation de développement des investissements du Canada (CDEV) invite les parties intéressées à lui faire part de leur rétroaction sur le présent Plan d'accessibilité et ses rapports d'étape. De plus, si vous avez des commentaires à formuler au sujet de nos services ou programmes, ou si vous avez besoin de ce Plan

d'accessibilité dans un autre média, veuillez nous contacter en utilisant l'une des méthodes suivantes :

Titre : Katelyn Guerard, associée principale, RH

Adresse postale :

Corporation de développement des investissements du Canada
161, rue Bay, bureau 4540
Toronto (Ontario)
M5J 2S1

Adresse courriel : Accessible@cdev.gc.ca

Numéro de téléphone : 416 966-2221

Pour plus d'informations sur notre processus de rétroaction, veuillez vous reporter à la section [Notre processus de rétroaction](#).

3. Rapport d'étape

Depuis la publication de son plan d'accessibilité pour la période de 2023 à 2025, la CDEV a réalisé des progrès significatifs dans ses efforts pour devenir une organisation plus accessible et plus inclusive. Portée par l'expérience et la rétroaction des personnes handicapées, elle a accéléré ses initiatives.

En 2025, elle a franchi les étapes suivantes :

- Réalisation d'un audit de l'environnement bâti des bureaux à Toronto**
L'audit a évalué l'accessibilité physique dans les espaces communs, les salles de réunion et les issues de secours. Les résultats ont permis d'élaborer un plan d'action prioritaire pour les améliorations en matière d'accessibilité et serviront de référence pour les décisions futures concernant les baux et la conception des espaces de travail.
- Sensibilisation à l'accessibilité 101 : module de formation et d'intégration dispensé**
La CDEV met en place un module de formation d'une heure intitulé Sensibilisation à l'accessibilité 101 destiné à l'ensemble du personnel, qui comprend la présentation de son Plan d'accessibilité de 2026 à 2028. La séance porte sur l'engagement de la CDEV en matière d'accessibilité, sur la marche à suivre par les employés pour demander un aménagement de leur lieu de travail et sur les personnes-ressources aux RH et les personnes à contacter pour obtenir de l'aide en matière d'accessibilité. La formation est enregistrée et sera utilisée pour intégrer les nouveaux employés à l'avenir.
- Mise en place d'une formation à l'échelle de l'organisation sur la sensibilisation à l'accessibilité et à l'inclusion**
Tous les employés ont participé à une séance de formation virtuelle sur l'inclusion des personnes handicapées, les principes fondamentaux de

l'accessibilité et la communication respectueuse. La séance proposait des exemples concrets et des situations adaptées au contexte de la CDEV, afin d'aider le personnel à renforcer sa compréhension pratique et sa confiance.

Ces réalisations ont facilité l'accès à nos politiques, programmes, services et espaces de travail, tout en réaffirmant notre engagement à bâtir une organisation sans obstacle.

Nous sommes fiers des progrès que nous avons accomplis jusqu'à présent. Dans le cadre de notre Plan d'accessibilité de 2026 à 2028, nous nous engageons à consolider ces bases solides. La CDEV est une organisation en pleine croissance, et nous continuerons à aller de l'avant dans cette voie, en favorisant l'accessibilité et l'inclusion dans tous les domaines de notre travail.

4. Consultations

La CDEV reconnaît l'importance du principe « Rien sur nous sans nous » dans la construction d'une organisation inclusive et accessible. Afin de garantir que ce plan reflète la diversité des points de vue et des expériences vécues des personnes handicapées, nous avons mené des consultations significatives auprès des parties prenantes internes et collaboré avec un cabinet de conseil externe spécialisé en accessibilité pour guider le processus.

Le cabinet de conseil externe spécialisé dans l'accessibilité, composé de personnes ayant divers handicaps et une expertise en accessibilité, a joué un rôle clé en aidant la CDEV à cerner les obstacles, à établir les priorités d'action et à aligner son plan sur la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et les meilleures pratiques en matière d'accessibilité et d'inclusion. En intégrant à la fois des connaissances professionnelles et des expériences vécues, le cabinet de conseil a veillé à ce que les voix et les points de vue de la communauté des personnes handicapées soient représentés tout au long du processus.

En complément de ce partenariat, nous avons consulté des experts en la matière au sein de la CDEV par l'intermédiaire d'entretiens facilités. Ces experts comprenaient des représentants de secteurs clés tels que les pratiques en matière d'emploi, l'approvisionnement, les installations, les ressources numériques, les communications, ainsi que la conception et la diffusion de documents destinés au public. Les discussions ont porté sur l'identification des obstacles existants, l'évaluation des pratiques actuelles et l'établissement des priorités d'amélioration. Les enseignements tirés de ces entretiens ont été déterminants pour façonner les actions et les échéanciers du plan.

5. Domaines décrits dans la Loi

Cette section décrit les domaines prioritaires identifiés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui guident les organisations dans le repérage, l'élimination et la prévention des obstacles à l'accessibilité. Bien que la loi précise sept domaines, la CDEV a ajouté une huitième catégorie, Gouvernance et culture, afin de refléter l'importance du leadership, de la sensibilisation et des pratiques organisationnelles dans la création d'améliorations durables en matière d'accessibilité.

1. Emploi
2. Environnement bâti
3. Technologies de l'information et de la communication (TIC)
4. Communications, autres que les TIC
5. Acquisition de biens, de services et d'installations
6. Conception et prestation de programmes et de services
7. Transport

La CDEV a ajouté un domaine prioritaire supplémentaire, **la gouvernance et la culture**, à ce Plan d'accessibilité afin d'attirer davantage l'attention sur l'importance de ce facteur dans l'avancement de l'accessibilité au sein de l'organisation.

5.1 Gouvernance et culture

Le domaine prioritaire de la gouvernance et de la culture met l'accent sur la création d'une culture organisationnelle positive axée sur l'accessibilité et l'inclusion au sein de la CDEV. Concrètement, il s'agit de renforcer la sensibilisation aux obstacles, d'encourager les leaders à tous les niveaux à prêcher par l'exemple et de reconnaître les aspects intersectionnels de l'accessibilité qui s'articulent avec les autres dimensions de la diversité et de l'inclusion.

Réalisations en accessibilité

Comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

La CDEV a pris d'importantes mesures pour favoriser l'inclusion en créant un Comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Ce groupe dirigé par des employés se réunit tous les trimestres pour promouvoir l'accessibilité ainsi que d'autres initiatives axées sur l'équité.

Culture positive et inclusive

La CDEV a instauré une culture organisationnelle positive, fondée sur la valorisation de la diversité et de l'inclusion. Selon la rétroaction des employés et des parties prenantes, le milieu de travail se distingue par son accueil et son soutien, tout en développant une conscience accrue de l'accessibilité et des besoins des personnes handicapées.

Obstacles à l'accessibilité

Aucune représentation des personnes handicapées au sein du Comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Un processus volontaire d'autodéclaration n'est pas encore en place, nous ne disposons donc pas de données confirmées sur la représentation des personnes handicapées et ne pouvons confirmer si des membres du Comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ont une expérience vécue du handicap.

Mesures visant à améliorer l'accessibilité

- 1. D'ici la fin de 2026**, l'équipe des Ressources humaines de la CDEV s'appuiera sur la formation Sensibilisation à l'accessibilité 101 pour organiser une séance annuelle au cours de laquelle seront présentés les progrès réalisés dans le cadre du présent Plan d'accessibilité, les changements législatifs et les meilleures pratiques en matière d'emploi accessible et inclusif, y compris un aperçu de la nouvelle politique d'adaptation.
Objectif : Formation de sensibilisation à l'accessibilité suivie par tout le personnel dans les 60 jours suivant son lancement.
- 2. D'ici la fin de 2027**, l'équipe des Ressources humaines de la CDEV veillera à ce que le Comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion compte au moins un membre ayant une expérience vécue du handicap afin d'assurer la représentation des personnes handicapées.
Objectif : Nomination d'un employé ayant une expérience vécue du handicap d'ici le 31 décembre 2027.
- 3. D'ici la fin de 2027**, l'équipe des Ressources humaines de la CDEV s'appuiera sur la formation annuelle précédente en matière d'accessibilité. La formation intégrera une mise à jour sur l'avancement des mesures prévues dans le présent Plan d'accessibilité, les modifications législatives pertinentes, les meilleures pratiques en matière de technologies de l'information et des communications, ainsi qu'un aperçu de la nouvelle procédure d'aménagement destinée à la clientèle.
Objectif : Formation de sensibilisation à l'accessibilité suivie par tout le personnel dans les 60 jours suivant son lancement.
- 4. D'ici la fin de 2028**, l'équipe des Ressources humaines de la CDEV s'appuiera sur la formation annuelle précédente en matière d'accessibilité pour organiser une séance au cours de laquelle seront présentés les progrès réalisés dans le cadre du présent Plan d'accessibilité, les changements législatifs pertinents et les meilleures pratiques en matière d'accessibilité pour les communications inclusives, les services à la clientèle et l'approvisionnement.
Objectif : Formation de sensibilisation à l'accessibilité suivie par tout le personnel dans les 60 jours suivant son lancement.

5.2 Emploi

Le domaine prioritaire de l'emploi couvre l'ensemble du cycle de vie de l'emploi à la CDEV. Il englobe toutes les étapes de l'expérience employé, depuis le recrutement et l'intégration jusqu'à la formation, l'évolution de carrière et le travail quotidien, et se termine lorsque l'employé quitte l'organisation. Ce domaine comprend également les mesures d'adaptation, la planification des situations d'urgence en milieu de travail et le soutien pendant les congés d'invalidité de courte ou de longue durée. En examinant l'ensemble du cycle de vie, la CDEV veille à ce que les employés bénéficient d'une expérience sans obstacle à chaque étape de leur carrière.

Réalisations en accessibilité

Offres d'emploi inclusives

Les offres d'emploi de la CDEV sont rédigées en termes simples, dans un langage inclusif, et encouragent les candidats à formuler des demandes d'aménagement. Cette approche garantit que les offres d'emploi sont accessibles à un éventail diversifié de candidats.

Procédures d'évacuation d'urgence

La CDEV a mis en place des procédures d'évacuation d'urgence conçues pour assurer la sécurité et le bien-être des employés handicapés. Les nouveaux employés sont informés de ces procédures lors de leur intégration.

Obstacles à l'accessibilité

Aucune formation de sensibilisation à l'accessibilité lors de l'intégration

Les nouveaux employés ne reçoivent pas de formation de base sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées dans le cadre de leur intégration. Sans cette formation, les équipes risquent de manquer des occasions précoces de lever les obstacles et de garantir des pratiques inclusives cohérentes.

Le processus d'aménagement n'est pas clair

Les employés ne disposent pas d'informations claires et faciles à comprendre sur la façon de demander un aménagement. Sans processus simple et confidentiel, les employés peuvent être découragés de formuler des demandes, et des retards peuvent survenir dans la mise en œuvre des aménagements.

Absence de politique sur les produits parfumés

L'organisation n'a pas établi de directive concernant l'utilisation de produits parfumés dans les espaces communs. Sans attentes explicites, les employés ayant des sensibilités chimiques ou olfactives peuvent se voir exclus ou limités dans leur participation.

Mesures visant à améliorer l'accessibilité

1. **D'ici la fin de 2026**, l'équipe des Ressources humaines de la CDEV s'engage à examiner les conclusions du [Projet d'amélioration des mesures d'adaptation](#) du gouvernement du Canada afin de déterminer les principaux enseignements qui pourraient être pris en compte dans le processus d'aménagement de la CDEV.
2. **D'ici la fin de 2026**, l'équipe des Ressources humaines de la CDEV mettra en place un processus confidentiel d'auto-identification pour les employés handicapés dans le cadre du processus d'intégration. Cela aidera la CDEV à repérer et à éliminer les obstacles, ainsi qu'à suivre les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs d'inclusion.
Objectif : Les employés actuels effectuent le processus d'auto-identification dans les 60 jours suivant la mise en œuvre.
Objectif : Les nouveaux employés effectuent le processus d'auto-identification dans les 60 jours suivant leur date d'entrée en fonction.
3. **D'ici la fin de 2027**, l'équipe des Ressources humaines de la CDEV élaborera et mettra en œuvre une politique d'aménagement pour les employés afin de garantir un traitement cohérent et transparent des demandes d'aménagement.
4. **D'ici la fin de 2027**, la CDEV mettra en place une formation spécialisée sur l'accessibilité pour les employés occupant un poste où cette formation est requise.
Objectif : 100 % des employés clés suivent la formation dans les 60 jours suivant son lancement.
5. **D'ici la fin de 2028**, l'équipe des Ressources humaines de la CDEV adoptera des lignes directrices concernant les produits personnels parfumés pour les employés et les visiteurs.

5.3 Environnement bâti

Cette section concerne les espaces physiques utilisés par les employés et les visiteurs lorsqu'ils interagissent avec la CDEV. Cela comprend les entrées, les postes de travail, les salles de réunion, la signalisation, les toilettes et l'éclairage. Cela s'étend également au travail à distance et hybride, où l'accessibilité et le soutien ergonomique sont importants pour les employés travaillant à domicile. La CDEV occupe des bureaux aux douzième et quarante-cinquième étage du 161, rue Bay, à Toronto, en Ontario, ainsi qu'au seizième étage du 50, rue O'connor, à Ottawa, en Ontario.

Réalisations en accessibilité

Accessibilité prise en compte dans l'expansion des bureaux

En 2025, la CDEV a ouvert de nouveaux bureaux au douzième étage tout en maintenant ses activités au quarante-cinquième étage du 161, rue Bay, à Toronto. L'accessibilité a constitué un élément clé dans la conception de ces espaces.

Évaluation de l'environnement bâti réalisé

La CDEV a récemment mené une évaluation de l'accessibilité de l'environnement bâti afin de mieux comprendre l'état actuel de l'accessibilité dans ses deux espaces de bureaux. Cette évaluation a révélé plusieurs caractéristiques d'accessibilité déjà en place, notamment :

- Espaces libres et zones de rotation pour les aides à la mobilité
- Ouvre-portes automatiques facilitant l'entrée et la sortie
- Objets saillants installés en toute sécurité au-dessus de la hauteur de la tête
- Signalisation uniforme, à fort contraste, avec éléments tactiles et en braille
- Aménagements intérieurs conçus pour faciliter l'orientation
- Installations sanitaires accessibles
- Espaces de stationnement réservés aux personnes handicapées

Les bureaux situés au douzième étage sont équipés de systèmes automatiques d'ouverture des portes et intègrent des caractéristiques visant à réduire le bruit.

Examen neuroinclusif des espaces de travail réalisé

La CDEV a récemment évalué ses deux espaces de bureaux pour déterminer dans quelle mesure les espaces physiques soutiennent une conception neuroinclusives. L'examen a montré que de nombreuses bonnes pratiques sont déjà en place :

- La signalisation est claire et uniforme, ce qui facilite l'orientation.
- L'éclairage est sans scintillement, avec des commandes de gradation et des stores réglables.
- L'environnement visuel est épuré, avec du rangement fermé pour réduire l'encombrement.
- Des salles calmes privées, assorties de règles de réservation claires, favorisent la concentration.
- Les espaces de réunion sont de tailles et d'aménagements variés.
- Les espaces de détente sont situés à l'écart des zones de travail nécessitant de la concentration.

Obstacles à l'accessibilité

Absence de dispositifs d'ouverture assistée des portes dans le bureau de l'unité 4540

L'espace de bureau situé dans l'unité 4540, au quarante-cinquième étage, ne dispose pas d'ouvre-portes motorisées. Cela peut limiter l'autonomie des personnes handicapées pour entrer et sortir.

L'espace de bureau au quarante-cinquième étage ne comporte pas de dispositif de réduction du bruit

La conception actuelle de l'unité 4540 ne réduit pas le bruit et l'écho. Cette configuration peut constituer un frein à une communication efficace et à la concentration des employés comme des visiteurs.

Mesures visant à améliorer l'accessibilité

- 1. D'ici la fin de 2026**, la CDEV procédera à une évaluation des obstacles et à une évaluation neuroinclusive de ses bureaux situés au seizième étage du 50, rue O'Connor, à Ottawa, en Ontario. Ces évaluations permettront de relever les obstacles physiques, sensoriels et cognitifs à l'accessibilité et de formuler des recommandations visant à créer un environnement plus inclusif et plus favorable pour tous les employés et visiteurs.
- 2. D'ici la fin de 2027**, la CDEV travaillera avec la direction de l'immeuble à l'élaboration d'un plan visant à améliorer l'accessibilité des bureaux situés au quarante-cinquième étage, conformément à la norme CSA/ASC B651, qui définit les exigences de conception des bâtiments accessibles. Ce plan clarifiera les rôles, les responsabilités et les délais pour évoluer vers un espace sans obstacle.
- 3. D'ici la fin de 2028**, la CDEV collaborera avec la direction de l'immeuble afin d'examiner et, lorsque cela sera possible et approuvé par le propriétaire, de soutenir la mise en œuvre des mesures prioritaires figurant dans le plan.

5.4 Technologies de l'information et de la communication (TIC)

Cette section couvre les technologies que la CDEV utilise pour soutenir ses employés et le public dans l'environnement virtuel. Elle englobe le matériel, les logiciels, les plateformes en ligne ainsi que les aides techniques. L'accessibilité des TIC signifie veiller à ce que tous les systèmes numériques soient utilisables par chacun, que ce soit pour le travail quotidien, la collaboration ou l'accès aux services.

Réalisations en accessibilité

Accessibilité dans les politiques relatives aux TIC

La CDEV a intégré l'accessibilité dans ses politiques relatives aux TIC afin de s'assurer que les outils, technologies et systèmes numériques soient conçus et mis en œuvre en tenant compte de l'accessibilité comme principe fondamental.

Obstacles à l'accessibilité

Navigation sur le site Web et information sur l'accessibilité

Les plans d'accessibilité sont difficiles à trouver sur le site Web. Les placer dans le menu « Transparence » et dans le menu déroulant « Publications » peut ne pas être intuitif pour les personnes qui recherchent des informations relatives à l'accessibilité.

Expertise spécialisée en accessibilité dans les TIC

Le personnel des TIC (technologies de l'information et de la communication) peut ne pas avoir reçu de formation spécialisée sur les normes et les meilleures pratiques en matière d'accessibilité, ce qui peut limiter sa capacité à concevoir, développer et maintenir des outils et systèmes numériques accessibles.

Mesures visant à améliorer l'accessibilité

- 1. D'ici la fin de 2026**, l'équipe des communications de la CDEV ajoutera un onglet dédié à l'accessibilité au bas de page de son site Web. Cet onglet donnera un accès direct aux plans d'accessibilité, aux ressources, au processus de rétroaction et aux coordonnées, ce qui permettra aux utilisateurs de trouver et de parcourir plus facilement le contenu lié à l'accessibilité.
- 2. D'ici la fin de 2028**, la CDEV mettra en place une formation sur l'accessibilité axée sur les rôles pour les employés clés, centrée sur les pratiques en matière de TIC accessibles.
Objectif : 100 % des employés clés suivent la formation dans les 60 jours suivant son lancement.

5.5 Communications autres que les TIC

Ce domaine porte sur la manière dont la CDEV communique en dehors des systèmes numériques. Elle inclut toutes les formes de communication interne et externe, telles que les rapports, les publications et les documents imprimés. L'accessibilité dans ce domaine signifie veiller à ce que l'information soit facile d'accès, disponible dans différents formats lorsque nécessaire, et claire pour un large éventail de publics.

Réalisations en accessibilité

Initiative de refonte de l'image de marque accessible

La CDEV s'est associée à un fournisseur qui veille à ce que tous les efforts de refonte de l'image de marque respectent les normes d'accessibilité WCAG 2.1 AA. Cet engagement garantit que les supports de l'image de marque de la CDEV sont inclusifs et accessibles à un large éventail de publics, y compris les personnes handicapées.

Contenu numérique accessible

La CDEV veille à ce que tous les contenus des sites Web et des médias sociaux comprennent un texte alternatif, soient rédigés dans un langage simple et respectent les normes en matière de contraste des couleurs. Ces pratiques rendent le contenu numérique plus accessible aux personnes handicapées, notamment celles qui utilisent des lecteurs d'écran ou qui souffrent de déficiences visuelles.

Obstacles à l'accessibilité

Accessibilité dans les événements et communications internes

À ce jour, les considérations liées à l'accessibilité n'ont pas constitué un axe majeur dans la planification des événements internes ni dans la création des communications internes, faute de demandes spécifiques ou de besoins identifiés. Cependant, la CDEV reconnaît l'importance d'anticiper les obstacles potentiels afin de veiller à l'inclusion de tous les employés.

Utilisation d'acronymes et de vocabulaire technique

La CDEV utilise souvent des acronymes et un langage technique dans ses communications publiques, y compris sur son site Web. Cela peut rendre plus difficile pour le public de comprendre les informations importantes concernant les services de la CDEV. C'est également un défi pour les employés, en particulier les nouveaux, qui doivent apprendre et comprendre ces termes afin d'exercer efficacement leurs fonctions.

Mesures visant à améliorer l'accessibilité

- 1. D'ici la fin de 2026**, l'équipe des communications de la CDEV élaborera et mettra en œuvre une liste de contrôle de l'accessibilité des communications afin de garantir que toutes les communications internes et externes respectent les meilleures pratiques en matière d'accessibilité. Cette liste de contrôle sera communiquée à l'ensemble du personnel chargé des communications et intégrée à la formation sur l'accessibilité.
 - 2. D'ici la fin de 2027**, l'équipe des communications de la CDEV examinera et mettra à jour le contenu du site Web destiné au public afin de le rendre conforme à la norme du gouvernement du Canada en matière de langage clair. Cela permettra de réduire le nombre d'acronymes et de termes techniques, rendant ainsi les informations sur les services offerts par CDEV plus faciles à trouver et à comprendre.
 - 3. D'ici la fin de 2028**, la CDEV mettra en place une formation sur l'accessibilité axée sur les rôles pour les employés clés, centrée sur les pratiques de communication accessibles.
- Objectif :** 100 % des employés clés suivent la formation dans les 60 jours suivant son lancement.

5.6 Conception et exécution de programmes et de services

La conception et la prestation des programmes et services constituent un domaine prioritaire qui garantit que les programmes et services de la CDEV sont accessibles à tous les employés et parties prenantes. Cela implique notamment de prendre en compte de manière proactive l'accessibilité lors de l'élaboration des programmes et des services afin de prévenir les obstacles.

Réalisations en accessibilité

Processus de rétroaction sur l'accessibilité

La CDEV a mis en place un processus multicanal de rétroaction en matière d'accessibilité, permettant aux employés comme au public de transmettre leurs commentaires ou préoccupations par téléphone, par courriel ou par la poste.

Obstacles à l'accessibilité

Approche informelle en matière d'aménagements pour les clients

Il n'existe aucun processus normalisé ni aucune procédure documentée pour guider le personnel lorsque des personnes qui interagissent avec la CDEV demandent des aménagements. Les réponses varient en fonction de la personne qui reçoit la demande, ce qui peut entraîner des retards et des expériences incohérentes.

Formation du personnel sur le travail avec les clients handicapés

Les employés qui interagissent avec des parties prenantes externes n'ont pas reçu de formation officielle sur les meilleures pratiques en matière de communication inclusive et d'accessibilité. Cela engendre un risque d'incohérence dans la prestation de service et peut involontairement exclure ou désavantager des clients handicapés.

Mesures visant à améliorer l'accessibilité

1. **D'ici la fin de 2027**, l'équipe des Ressources humaines de la CDEV mettra en place une procédure visant à offrir des aménagements aux personnes qui interagissent avec la CDEV. Ce processus sera régulièrement revu et mis à jour en fonction de la rétroaction des employés et des parties prenantes.
2. **D'ici la fin de 2027**, la CDEV mettra en place une formation sur l'accessibilité axée sur les rôles pour les employés clés, centrée sur les services accessibles à la clientèle.
Objectif : 100 % des employés clés suivent la formation dans les 60 jours suivant son lancement.

5.7 Acquisition de biens, de services et d'installations

Le domaine prioritaire de l'acquisition de biens, de services et d'installations concerne tous les biens, services et bâtiments achetés ou loués par la CDEV, y compris le processus d'évaluation global menant à leur acquisition.

Réalisations en accessibilité

Attentes en matière d'accessibilité des fournisseurs

La CDEV communique ses attentes en matière d'accessibilité aux fournisseurs de biens et de services au moyen d'exigences claires dans les documents et les contrats d'approvisionnement. En intégrant très tôt les considérations relatives à l'accessibilité dans le processus d'approvisionnement, la CDEV contribue à garantir que les fournisseurs comprennent et respectent les objectifs de l'organisation en matière d'accessibilité.

Obstacles à l'accessibilité

Absence de politique officielle d'approvisionnement accessible

La CDEV ne dispose pas encore d'une politique ou d'un processus officiel garantissant que l'accessibilité soit systématiquement prise en compte dans l'acquisition de biens, de services et d'installations. Par conséquent, les exigences en matière d'accessibilité peuvent ne pas être appliquées de manière cohérente lors de l'évaluation ou de la sélection des fournisseurs.

Formation limitée du personnel en matière d'approvisionnement accessible

Les employés participant aux activités d'approvisionnement n'ont pas reçu de formation spécifique sur les exigences ou les normes en matière d'accessibilité. Sans ces connaissances, le personnel peut manquer d'assurance lorsqu'il s'agit d'identifier et d'appliquer les critères d'accessibilité lors de la planification ou de la réalisation des processus d'approvisionnement.

Mesures visant à améliorer l'accessibilité

1. **D'ici la fin de 2026**, l'équipe des Ressources humaines de la CDEV intégrera les exigences en matière d'accessibilité dans sa politique d'approvisionnement existante et les procédures connexes. La politique mise à jour définira les critères d'accessibilité pour les fournisseurs afin de garantir que l'accessibilité soit prise en compte depuis la planification jusqu'à la gestion des contrats.
2. **D'ici la fin de 2028**, la CDEV mettra en place une formation sur l'accessibilité axée sur les rôles pour les employés clés, centrée sur les pratiques d'approvisionnement accessibles.
Objectif : 100 % des employés clés suivent la formation dans les 60 jours suivant son lancement.

5.8 Transport

Le domaine prioritaire du transport concerne l'ensemble des déplacements et services de transport organisés par la CDEV afin qu'ils soient accessibles aux employés et aux membres du public. Bien que la CDEV n'exploite pas de services de transport, l'accessibilité est intégrée dans la planification des déplacements, de l'accueil et des événements afin de réduire les obstacles et permettre à tous de participer pleinement.

Réalisations en accessibilité

Engagement à offrir les aménagements nécessaires

La CDEV démontre son engagement envers l'accessibilité en tenant compte des demandes d'aménagement des employés et des personnes qui interagissent avec l'organisation, et en y répondant, afin d'assurer l'accessibilité des déplacements, de l'accueil et des événements.

Obstacles à l'accessibilité

Accessibilité dans la planification d'événements

La Directive sur les dépenses de voyages, d'accueil, de conférences et d'événements de la CDEV intègre certains aspects de l'accessibilité; toutefois, des besoins tels que les aides à la mobilité, l'accessibilité des lieux ou l'interprétation en langue des signes n'y figurent pas et risquent d'être omis ou appliqués de manière incohérente.

Actions/engagements visant à améliorer l'accessibilité

1. **D'ici la fin de 2027**, l'équipe des Ressources humaines de la CDEV mettra à jour sa Directive sur les dépenses de voyages, d'accueil, de conférences et d'événements afin d'y inclure les exigences en matière d'accessibilité. Le personnel chargé d'organiser les déplacements ou les événements recevra une formation sur la nouvelle directive afin de garantir que les considérations relatives à l'accessibilité soient systématiquement prises en compte.
2. **D'ici la fin de 2027**, la CDEV mettra en place une formation sur l'accessibilité axée sur les rôles pour les employés clés, centrée sur la planification d'événements et les déplacements accessibles.
Objectif : 100 % des employés clés suivent la formation dans les 60 jours suivant son lancement.

6. Rapports et mise en œuvre

Ce Plan d'accessibilité est une étape importante pour la CDEV dans la création d'un lieu de travail plus accessible et plus inclusif, mais il ne peut se suffire à lui-même. Tout au long de ce plan, nous avons exposé nos engagements à éliminer les obstacles au sein de l'organisation, et nous sommes déterminés à mettre ces

engagements en pratique. L'accessibilité est couverte dans le cadre pour la préparation de rapports sur la diversité, l'équité et l'inclusion de la CDEV. Les progrès réalisés dans le cadre de ce plan seront examinés et communiqués à la direction par l'intermédiaire de cette gouvernance.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige que les organisations publient des rapports d'étape annuels. Ces rapports permettront de suivre la mise en œuvre, par la CDEV, des mesures décrites dans le présent plan et de montrer les avancées accomplies. Dans la continuité de son premier plan, la CDEV s'engage à intensifier et à accélérer ses actions en faveur de l'accessibilité des personnes handicapées.

La CDEV consultera des personnes handicapées lors de l'établissement des méthodes de suivi et de rapport. Ces mécanismes l'aideront à mesurer ses progrès, à rendre compte de ses engagements et à aller au-delà de ce qui est prévu dans le plan.

L'accessibilité est un processus continu, et la CDEV continuera à cerner et à éliminer les obstacles, dans le but de créer une organisation où chacun se sent inclus et soutenu.

7. Notre processus de rétroaction

La CDEV invite les employés et le public à lui faire part de leur rétroaction sur les obstacles à l'accessibilité et sur le présent Plan d'accessibilité. La rétroaction nous aide à identifier de nouveaux obstacles, à améliorer nos actions et à nous rapprocher de notre objectif : devenir une organisation sans obstacle.

7.1 Comment fournir de la rétroaction

La CDEV accueille favorablement les rétroactions sur l'accessibilité, en particulier de la part des personnes handicapées. Les rétroactions peuvent être envoyées par la poste, par téléphone ou par courriel :

À l'attention de : Katelyn Guerard

Adresse :

La Corporation de développement des investissements du Canada
161, rue Bay, bureau 4540
Toronto (Ontario) M5J 2S1

Numéro de téléphone : 416 966-2221

Adresse courriel : Accessible@cdev.gc.ca

7.2 Autres médias

Demande de ce plan dans d'autres médias

La CDEV s'engage à rendre ce Plan d'accessibilité disponible dans des formats qui répondent aux besoins de tous, y compris des personnes handicapées.

Vous pouvez demander ce plan dans les autres médias suivants :

- Version imprimée
- Gros caractères
- Braille
- Audio
- Formats électroniques compatibles avec les lecteurs d'écran

Délais pour les autres médias

Les autres médias seront fournis selon les délais suivants :

- Les versions imprimées, en gros caractères et électroniques seront disponibles dans les **15 jours ouvrables** suivant la demande.
- Les versions en braille et audio seront disponibles dans les **45 jours ouvrables** suivant la demande.

7.3 Anonymat et confidentialité

Vous pouvez faire parvenir vos rétroactions de manière anonyme ou indiquer vos coordonnées. Si vous indiquez vos coordonnées, nous accuserons réception dans un délai de cinq jours ouvrables. Les mesures immédiates résultant de vos rétroactions vous seront communiquées. Aucune réponse ne sera envoyée aux rétroactions anonymes, mais elles seront tout de même examinées et prises en compte.

7.4 Processus interne

Toutes les rétroactions sont enregistrées dans un dossier électronique central à des fins d'analyse et d'archivage. Nous utilisons ces rétroactions pour relever, prévenir et traiter rapidement les obstacles.

8. Conclusion

Notre Plan d'accessibilité de 2026 à 2028 établit une feuille de route claire pour cerner, éliminer et prévenir les obstacles au sein de notre organisation. Il s'appuie sur les progrès réalisés de 2023 à 2025 et s'aligne sur la Loi canadienne sur l'accessibilité.

La feuille de route définit les résultats attendus, les actions à mener, les rôles et les délais. Nous consulterons des personnes handicapées, publierons des rapports d'étape annuels et ajusterons notre approche en fonction des données probantes et de la rétroaction reçues.

D'ici la fin de 2026, la CDEV prévoit :

- Examiner les conclusions du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation du gouvernement du Canada.
- Lancer une formation annuelle obligatoire sur l'accessibilité et l'inclusion pour tous les employés.
- Créer un processus confidentiel d'auto-identification pour les employés handicapés.
- Élaborer et mettre en œuvre une liste de contrôle de l'accessibilité pour les communications.
- Ajouter un onglet dédié à l'accessibilité au pied de page de son site Web.
- Intégrer les exigences en matière d'accessibilité dans sa politique d'approvisionnement existante.

D'ici la fin de 2027, la CDEV prévoit :

- Garantir la représentation des personnes handicapées au sein du Comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.
- Élaborer et mettre en œuvre une politique d'aménagement pour les employés et les parties prenantes.
- Mettre à jour la Directive sur les dépenses de voyages, d'accueil, de conférences et d'événements afin d'y inclure les exigences en matière d'accessibilité.
- Poursuivre et approfondir la formation sur l'accessibilité en intégrant de nouveaux contenus relatifs aux pratiques d'emploi, aux services à la clientèle, ainsi qu'à la planification des événements et des déplacements.
- Collaborer avec la direction de l'immeuble à l'élaboration d'un plan d'amélioration de l'accessibilité pour les bureaux du quarante-cinquième étage.
- Réviser et mettre à jour le contenu du site Web afin qu'il soit rédigé dans un langage simple.

D'ici la fin de 2028, la CDEV prévoit :

- Enrichir la formation sur l'accessibilité avec du contenu supplémentaire portant sur les TIC et l'approvisionnement.
- Collaborer avec la direction de l'immeuble afin d'étudier et, dans la mesure du possible, de mettre en œuvre des mesures d'accessibilité.
- Adopter des directives relatives aux produits de toilette parfumés pour les employés et les visiteurs.

Nous travaillerons en étroite collaboration avec nos filiales afin d'harmoniser les normes, de partager les outils et les formations, et de coordonner les activités de reddition de comptes. L'accessibilité sera prise en compte dans les activités de supervision et de planification, et les progrès à l'échelle du groupe seront présentés dans nos communications publiques.

Notre objectif est d'offrir une expérience équitable, respectueuse et accessible aux employés, aux parties prenantes et au public. En collaborant au sein de notre société et de nos filiales, nous intégrerons l'accessibilité dans nos décisions, nos activités et

notre culture.

9. Glossaire

Accessibilité

Accessibilité s'entend de la manière dont les services, les technologies, les lieux, les dispositifs, les environnements et les produits sont conçus pour répondre aux besoins des personnes handicapées. L'accessibilité consiste à donner aux personnes de toutes capacités des chances égales de participer aux activités de la vie. Ce terme fait intervenir une planification, une conception ou des efforts conscients pour s'assurer que quelque chose ne présente pas d'obstacles pour les personnes handicapées. L'accessibilité profite également à l'ensemble de la population en rendant tout plus utilisable et plus pratique pour tous.

Autres médias

Ce terme désigne les documents imprimés, audio ou vidéo qui ont été modifiés par rapport à leur format d'origine. Les autres médias présentent l'information d'une autre manière afin que tout le monde y ait un accès égal. Cela peut être très avantageux pour les personnes handicapées. Les enregistrements audios, les sous-titres, le braille, la vidéo descriptive et les gros caractères sont des types courants d'autres médias. Ces derniers sont parfois appelés formats accessibles.

Handicap

Selon la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, un **handicap** désigne une déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de la communication ou une 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.

Obstacle

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* définit un **obstacle** comme suit :

Un « obstacle » désigne tout ce qui empêche une personne handicapée de participer pleinement à tous les aspects de la société en raison de son handicap, notamment un obstacle de nature physique ou architecturale, ou relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique.

Acronymes des sociétés :

Nom complet de la société	Acronyme
Canada Eldor Inc.	CEI
La Corporation de développement des investissements du Canada	CDEV
La Corporation de financement d'urgence d'entreprises du Canada	CFUEC
La Corporation de garantie de prêts pour les Autochtones du Canada	CGPAC
La Corporation d'innovation du Canada	CIC
Financière Canada TMP Ltée (Financière TMP) et sa principale filiale, Corporation Trans Mountain	CTM
Le Fonds de croissance du Canada inc.	FCC
La Société de gestion Canada Hibernia	SGCH