



Commission civile d'examen
et de traitement des plaintes
relatives à la GRC

Civilian Review and
Complaints Commission
for the RCMP

Rapport d'étape 2023 du Plan sur l'accessibilité 2023-2026 de la CCETP

N° de cat. : PS75-12F-PDF
ISSN : 2817-951X

À moins d'avis contraire, il est interdit de reproduire le contenu de cette publication, en totalité ou en partie, à des fins de diffusion commerciale sans avoir obtenu au préalable la permission écrite de l'administrateur du droit d'auteur de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC (CCETP). Si vous souhaitez obtenir du gouvernement du Canada les droits de reproduction du contenu à des fins commerciales, veuillez demander l'affranchissement du droit d'auteur de la Couronne en communiquant avec :

Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC
C.P. 1722, succ. B
Ottawa (Ontario) K1P 0B3
Télécopieur : 613-952-8045 (Ottawa)
Courriel : publications@crcc-ccetp.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Sécurité publique, 2023

Ce document est offert en médias substitués sur demande.

Also available in English.

Le point sur les progrès relatifs au Plan sur l'accessibilité de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC (2023)

Message de la présidente

En tant que présidente de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC (CCETP), je suis heureuse de présenter le premier rapport d'étape soulignant l'important travail en cours à la CCETP visant à créer un lieu de travail et des programmes justes et équitables pour les personnes en situation de handicap, et pour jouer un rôle dans la mise en œuvre de la stratégie intitulée *Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

En novembre 2022, la CCETP a publié son premier Plan sur l'accessibilité 2023-2026, qui présente des mesures établies en consultation avec des personnes en situation de handicap et le Comité consultatif sur l'inclusion, la diversité et l'équité visant à éliminer et à prévenir les obstacles dans le milieu de travail. L'élaboration et la mise en œuvre de ces mesures s'échelonneront sur trois ans.

Cette année, nous avons mis l'accent sur la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser le recrutement et l'embauche de personnes en situation de handicap, à créer un milieu de travail juste et équitable en améliorant l'embauche inclusive au sein de la CCETP, à offrir une formation et jeter ainsi les bases permettant de prendre de meilleures décisions en matière de dotation, et à faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de la CCETP.

Cette mise à jour met en évidence des initiatives et pratiques de façons dont nous pouvons éliminer les obstacles et mettre en place les conditions permettant aux employés en situation de handicap, comme à tous les employés, de réussir au sein de la CCETP et de la fonction publique fédérale. Bien que des progrès aient été réalisés dans les domaines du recrutement, de l'embauche et de la formation, il nous reste encore beaucoup à faire pour atteindre nos objectifs, et la CCETP poursuivra ses travaux relatifs aux mesures énoncées dans son Plan sur l'accessibilité 2023-2026.

Dans les pages suivantes, vous découvrirez les étapes et les initiatives qui ont été élaborées et intégrées pour créer le lieu de travail le plus accessible et le plus inclusif possible et pour que les employés et les gestionnaires apprennent et reconnaissent toute la diversité de notre effectif.

Micheline Lahaie
Présidente, CCETP

Message de la championne de la diversité et de l'inclusion

L'automne dernier, j'ai été nommée championne de la diversité et de l'inclusion de la CCETP. C'est un rôle pour lequel j'ai un grand respect. J'aspire à soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion dans le lieu de travail, et ce, en luttant contre le harcèlement et la discrimination et en faisant valoir l'équité en matière d'emploi et les langues officielles.

Selon le dernier rapport sur l'équité en matière d'emploi, 6,3 % des employés de la CCETP (au 31 mars 2023) se sont déclarés handicapés, contre 8,8 % dans la population active (d'après le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017).

Néanmoins, il est encourageant de constater qu'il y a du mouvement, au sein de la CCETP, dans le développement et la mise en œuvre d'initiatives visant à éliminer les obstacles et à faire progresser la diversité et l'inclusion, et nous espérons que cela aidera à combler les lacunes pour tous les groupes en quête d'équité et, en particulier, pour les personnes en situation de handicap.

Roxane Bériault

Championne de la diversité et de l'inclusion et directrice principale de la Direction des services intégrés, CCETP

1. Généralités

a. Engagement en matière d'accessibilité

La CCETP s'engage à être un employeur diversifié, inclusif et accessible de la fonction publique fédérale, à prévenir, cerner et éliminer les obstacles dans le lieu de travail et à offrir une accessibilité plus uniforme dans les domaines prioritaires suivants :

- Améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap;
- Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti (c.-à-d. l'environnement de travail physique);
- Rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous;
- Fournir aux fonctionnaires des outils pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles;
- Bâtir une fonction publique accessible.

b. Processus de rétroaction

La CCETP s'est engagée à créer un processus de rétroaction ouvert et transparent non seulement pour les employés, mais aussi pour tous les Canadiens. Le chef de cabinet de la CCETP veille à ce que tous les commentaires soient :

- organisés;
- analysés;
- communiqués aux équipes concernées de l'organisation pour qu'elles les examinent;
- préservés;
- utilisés pour prévenir et supprimer les obstacles en temps opportun.

Le processus et le formulaire de rétroaction sur l'accessibilité ont été établis en décembre 2022. Les personnes peuvent contribuer en donnant leur avis sur notre Plan sur l'accessibilité et/ou en décrivant les obstacles à l'accessibilité qu'elles ont rencontrés au sein de la CCETP. Il y a deux façons de transmettre des commentaires sur l'accessibilité à la CCETP :

- **Formulaire de rétroaction anonyme**
Tout le monde peut transmettre des commentaires de façon anonyme en utilisant le formulaire disponible sur le site Web de la CCETP.
- **Poste**
Les commentaires peuvent être envoyés par la poste à l'adresse suivante :

Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC

C.P. 1722, succursale B
Ottawa (Ontario) K1P 0B3

Grâce à ce formulaire de rétroaction sur l'accessibilité, les gens peuvent nous faire part de ce qui suit :

- les obstacles à l'accessibilité au sein de la CCETP;
- des recommandations sur la manière d'éliminer et de prévenir les obstacles;
- des suggestions sur la manière dont la CCETP peut devenir un environnement plus accessible et inclusif pour tous, en particulier pour les personnes en situation de handicap.

L'accessibilité est un terme général qui désigne la mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est accessible ou utilisable par tous.

Le terme « obstacle » désigne 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. Il peut s'agir de déficiences physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, de troubles d'apprentissage ou de la communication ou de limitations fonctionnelles.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'accessibilité au Canada, consultez le [site Web d'Emploi et Développement social Canada](#).

c. Rôles et responsabilités

L'élaboration et la mise en œuvre des initiatives et des pratiques décrites dans le Plan sur l'accessibilité 2023-2026 sont la responsabilité de chaque employé de la CCETP. Le schéma ci-dessous présente les rôles et responsabilités spécifiques :

- **Champion de la diversité et de l'inclusion** : Le champion conseille et appuie le responsable du projet, identifier comme joueur-clé dans la livraison du changement, dans la prise de décision. Le champion est un défenseur clé du plan et des changements qui l'accompagnent. En outre, le champion doit stimuler le moral des employés, mobiliser ceux touchés par le changement et donner l'exemple quant aux comportements souhaités.
- **Direction des ressources humaines** : La Direction des ressources humaines est responsable de l'élaboration, de la promotion et de la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité 2023-2026 de la CCETP. Les mesures qui relèvent de sa responsabilité comprennent l'amélioration du recrutement, du maintien en poste et de la promotion des personnes en situation de handicap. En collaboration avec le Comité consultatif sur l'inclusion, la diversité et l'équité (CCIDE), elle veille à ce que les mesures décrites dans le plan soient assignées aux groupes

appropriés et vérifie régulièrement leur progression. La Direction des ressources humaines dirige également l'élaboration des indicateurs de rendement clés, en collaboration avec le CCIDE, afin de s'assurer du bon déroulement des progrès et d'identifier les possibilités d'amélioration.

- **CCIDE** : Le Comité consultatif sur l'inclusion, la diversité et l'équité joue un rôle clé dans la mise en œuvre globale du plan, qui consiste notamment à :
 - déterminer les priorités et les mesures à inclure dans le plan;
 - fournir des conseils sur les questions d'invalidité, d'inclusion et d'accessibilité qui seront utilisées dans le plan;
 - examiner les ébauches du plan et formuler des commentaires à ce sujet;
 - examiner les commentaires reçus et apporter des modifications au plan, au besoin.
- **Gouvernance** : Les organes de gouvernance de la CCETP sont consultés périodiquement afin de fournir une orientation stratégique ou de formuler des recommandations, selon les besoins, en ce qui concerne les mesures énoncées dans le plan. Les organes de gouvernance consultés sont les suivants :
 - Comité de la haute direction de la CCETP;
 - CCIDE.
- **Gestionnaires** : Le rôle d'un gestionnaire va au-delà des tâches opérationnelles quotidiennes. Les gestionnaires jouent un rôle essentiel dans l'adoption et l'acceptation par les employés d'une culture qui soutient des opérations quotidiennes accessibles. Ils agissent en tant que communicateurs, défenseurs, encadreurs, agents de liaison, ainsi que des promoteurs actifs de l'accessibilité.
- **Employés** : Tous les employés jouent un rôle dans la réussite du Plan sur l'accessibilité de la CCETP. Pour favoriser une culture d'accessibilité au sein de notre effectif, les employés doivent :
 - adopter les comportements encouragés dans le Plan sur l'accessibilité;
 - promouvoir le changement en manifestant leur intérêt et leur soutien;
 - communiquer ouvertement avec la direction au sujet de toute préoccupation, de tout obstacle ou de toute possibilité.

2. Progrès et défis en 2023

Nous en sommes à la première année du Plan sur l'accessibilité triennal 2023-2026 de la CCETP. L'équipe de direction, la championne de la diversité et de l'inclusion et la Direction des ressources humaines ont continué à travailler ensemble pour soutenir les employés en situation de handicap. Leurs efforts conjoints ont permis de mettre en œuvre plusieurs mesures au cours de la dernière année.

a. Diversité et inclusion à la CCETP

L'actuel plan sur l'accessibilité a été élaboré en fonction des objectifs définis dans la Stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada pour les domaines prioritaires clés (emploi, environnement bâti, technologies de l'information et des communications, programmes et services). Le plan énonce trois objectifs précis :

- a. Embauche inclusive à la CCETP : Une approche proactive.
- b. Formation sur les préjugés inconscients : Jeter les bases pour prendre de meilleures décisions en matière de dotation.
- c. Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada : Faciliter le déplacement des personnes en situation de handicap vers la CCETP et au sein de celle-ci.

La CCETP continue de mettre en œuvre des mesures concrètes pour accroître la sensibilisation, changer les comportements et éliminer les obstacles systémiques. En effet, elle inclut dans la formation obligatoire le cours W005 (INC105) de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) intitulé Compréhension des préjugés inconscients pour tous les employés à tous les niveaux, ainsi que le cours H205 (COR120) intitulé Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié qui est destiné aux gestionnaires d'embauche et aux conseillers en ressources humaines. Ces cours visent à sensibiliser et, en fin de compte, à aider les gestionnaires d'embauche à réduire les obstacles dans leurs processus de dotation et à encourager la conscience de soi en ce qui concerne leurs décisions de dotation.

Dans le cadre de ses efforts visant à devenir plus accessible, la CCETP a mis en œuvre le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (le Passeport) afin d'aider les employés de la fonction publique fédérale à obtenir les outils, le soutien et les mesures dont ils ont besoin pour donner le meilleur d'eux-mêmes et réussir au travail. Le passeport facilite le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap.

Cette année, la CCETP a également réalisé des progrès en ce qui touche l'embauche d'étudiants en situation de handicap dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE). Cette occasion d'emploi comprend un processus d'intégration, des formations, des activités et des services de soutien pour les étudiants et les gestionnaires d'embauche. La CCETP utilisera ce bassin pour de futures embauches et d'autres bassins de candidats en situation de handicap pour pourvoir les postes vacants.

b. Améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap

Ce domaine d'intervention comprend des aspects spécifiques au lieu de travail, tels que les entrevues d'embauche, la formation, les évaluations du rendement et les demandes de mesures d'adaptation. Parmi les exemples d'obstacles dans ce domaine, citons les

offres d'emploi qui ne sont pas formatées de manière à être compatibles avec des technologies d'assistance telles que les lecteurs d'écran, la supposition selon laquelle une personne ne peut pas effectuer certains types de travail en raison de son handicap ou l'imposition de restrictions professionnelles qui ne tiennent pas compte des obstacles systémiques à l'accès à l'enseignement supérieur ou à une expérience et à des connaissances spécifiques.

Pour améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap, la CCETP a indiqué dans son plan sur l'accessibilité la mise en œuvre des actions suivantes :

- Comblent l'écart de 2 % entre la disponibilité des personnes en situation de handicap au sein de la population active et leur représentation au sein de la CCETP d'ici le 31 mars 2024 par les moyens suivants :
 - tirer parti des programmes existants du gouvernement du Canada;
 - recenser les personnes en situation de handicap dans les bassins existants à l'intention des gestionnaires d'embauche;
 - examiner la représentation, déterminer les lacunes dans des groupes professionnels particuliers et fixer des objectifs.
- Informer les employés au sujet du [Projet pilote de service de bibliothèque de prêt de Services partagés Canada](#), et promouvoir l'utilisation de ce service, qui offre un soutien personnalisé aux étudiants et à d'autres employés à court terme handicapés ou souffrant de blessures, notamment des technologies, des services et des outils adaptés.
- Élaborer conjointement un [Programme Mentorat Plus](#) avec les employés intéressés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des groupes en quête d'équité.
- Accueillir deux fois par an des conférenciers du [Forum des conférenciers fédéraux pour la diversité et l'inclusion](#).
- Sensibiliser davantage la direction afin de s'assurer qu'elle est équipée pour soutenir ses employés en situation de handicap dans leur travail, leur rendement et leurs aspirations professionnelles.
- S'assurer que les personnes en situation de handicap ont le même accès que les autres employés aux possibilités d'avancement.

Les statistiques clés pour la CCETP pour 2022-2023 sont les suivantes :

- Effectif total (au 31 mars 2023) : 80 (une augmentation de 5 employés au 31 mars 2023)
- Disponibilité au sein de la population active (DPA) pour les personnes en situation de handicap (d'après le recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017) : 8,8 %

- Représentation des personnes en situation de handicap au sein de la CCETP : 6,3 %
- Écart entre la DPA et la représentation : 2.5 %
- Diminution de 0.4% comparativement à la représentation des personnes en situation de handicap au sein de la CCETP de 6.7% au 31 mars 2022.

Bien qu'il y ait encore un écart entre la disponibilité des personnes en situation de handicap au sein de la population active et leur représentation au sein de la CCETP, cette année, la CCETP a pris certaines mesures pour sensibiliser et soutenir la représentation des personnes en situation de handicap dans le lieu de travail en utilisant des bassins de candidats spécifiques et en mettant en œuvre le Passeport.

La Commission de la fonction publique crée des bassins d'étudiants en situation de handicap pour les offres d'emploi dans le cadre du PFETE. La CCETP continuera d'utiliser ce bassin pour les futures offres d'emploi pour les étudiants ainsi que d'autres bassins de candidats en situation de handicap pour pourvoir les postes vacants, en particulier dans les groupes professionnels où les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité sont moins bien représentés.

La CCETP a également intégré le Passeport dans ses processus d'adaptation en milieu de travail. Le Passeport facilite les processus d'adaptation en veillant à ce que les candidats et les employés en situation de handicap reçoivent les outils et le soutien nécessaires en temps opportun et de manière efficace, afin que les employés puissent réussir au travail.

Au cours des deux prochaines années, la CCETP poursuivra ses efforts pour soutenir et faire progresser son objectif d'éliminer les obstacles dans la fonction publique et pour créer un milieu de travail inclusif et accessible où aucun talent n'est laissé de côté.

c. Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti

Le pilier de l'environnement bâti est axé sur l'environnement de travail physique, ainsi que sur l'équipement et les outils qui s'y trouvent. Toutes les personnes méritent d'avoir accès à un milieu de travail sûr et équitable.

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) est chargé de gérer et de fournir aux organisations gouvernementales et aux parlementaires des services en matière de biens immobiliers et de locaux fédéraux. À cette fin, SPAC entreprend une évaluation de l'accessibilité physique des édifices fédéraux en consultation avec les personnes en situation de handicap.

Les personnes en situation de handicap signalent des difficultés dans leur milieu de travail, comme le manque de portes à ouverture automatique, la piètre signalisation et l'orientation particulièrement médiocre. Dans le premier [sondage sur l'élaboration de la Stratégie sur l'accessibilité](#), plusieurs répondants ont indiqué que l'espace de travail physique ne tient pas compte des handicaps invisibles. Pour améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti, la CCETP s'engage à :

- Adopter les deux approches suivantes lorsqu'il s'agit de déterminer comment répondre à la stratégie et se conformer au plan sur l'accessibilité : appliquer des exigences (c.-à-d. directives, baux, etc.), et solliciter et prendre en compte les expériences pratiques et vécues;
- Déterminer et prendre en compte les relations exactes et les intervenants concernés par les baux actuels, y compris, entre autres, la CCETP, le propriétaire, SPAC, les employés en situation de handicap, les clients en situation de handicap et les autres ministères;
- Examiner les conditions des ententes actuelles pour les environnements bâtis afin de déterminer les conditions applicables à l'accessibilité et s'assurer que ces conditions sont évaluées en fonction des normes citées dans la Stratégie et la Directive;
- Engager le dialogue avec les groupes d'intervenants appropriés au sujet de l'ensemble de l'environnement bâti, y compris les personnes en situation de handicap, afin de déterminer les sujets de préoccupation et de s'assurer de la pertinence des normes établies, ou d'établir des normes plus rigoureuses;
- Faire connaître à l'interne les efforts déployés pour mobiliser les intervenants appropriés et solliciter leur avis.

La CCETP examinera, élaborera et mettra en œuvre ces pratiques de manière progressive, et elle rendra compte des progrès réalisés dans les prochains rapports d'étape.

d. Rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous

L'objectif primordial de la [Stratégie d'accessibilité](#) en matière de communications et de technologie est que « les clients et les employés du gouvernement du Canada puissent accéder à toutes les technologies de l'information et des communications et les utiliser, quelles que soient leur capacité ou leur incapacité ». La recherche effectuée par le CCIDE identifie à la fois les obstacles à l'utilisation de la technologie, ainsi qu'un plan d'action pour surmonter ces obstacles afin de faire de la CCETP un espace de travail plus accessible.

Les obstacles aux communications et à la technologie ont été identifiés par les Canadiens sur le lieu de travail dans le cadre du rapport [Canada accessible – Élaborer une loi fédérale sur l'accessibilité : ce que nous avons appris des Canadiens](#). Il s'agit notamment de l'impossibilité d'accéder à l'information, de la lire ou de la comprendre, en raison de la façon dont elle est présentée ou de la technologie et de l'équipement utilisés pour y accéder. De plus, les civils qui ont participé à la recherche ont indiqué que les dépenses gouvernementales constituaient un obstacle à l'obtention de la technologie appropriée pour améliorer l'accessibilité de l'espace de travail.

Le CCIDE considère que des cours tels que le programme Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA) offrent l'occasion au personnel de supervision de la CCETP de suivre des séances sur la technologie adaptée, les

mesures d'adaptation en fonction du poste, les tests d'accessibilité et plus encore. Le Programme AATIA vise à « faciliter l'intégration des employés en situation de handicap, blessés et ayant des besoins ergonomiques qui doivent accéder aux systèmes, aux programmes, à l'information, aux ordinateurs et aux ressources informatiques ».

La gamme de services offerts par le programme AATIA s'étend de la formation pratique des techniciens à l'évaluation du contenu des sites Web, en passant par la conversion de documents en plusieurs formats et l'évaluation des besoins. Étant donné que ce cours sera obligatoire pour tout le personnel de supervision, une compréhension collective de la technologie informatique adaptative serait la norme ici à la CCETP. Cela permettra de s'assurer que les personnes qui demandent des mesures d'adaptation rencontrent des collègues qui ont une certaine connaissance de la technologie informatique adaptée, de sorte que les « responsables » du processus d'adaptation sont à l'aise et familiers avec l'éventail des possibilités de mesures d'adaptation technologiques.

Une autre façon de s'assurer que la CCETP est un espace de travail confortable et accommodant est d'intégrer l'accessibilité dans nos processus normalisés. La [Boîte à outils d'accessibilité numérique](#) est une excellente ressource sur laquelle s'appuyer; pour la technologie et les communications, les processus normalisés accessibles pourraient ressembler à ce qui suit :

- Utiliser des styles d'en-tête normalisés plutôt que de mettre les mots en caractères gras;
- S'assurer que les hyperliens sont titrés plutôt que de copier et coller des URL;
- Éviter l'utilisation de zones de texte;
- S'assurer que les photos (par exemple, les courriels, le site Web de la CCETP) comportent un « texte de remplacement ».

Pour rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous, la CCETP s'engage à :

- Exiger que ses gestionnaires et son personnel des TI assistent à des séances complètes du programme AATIA afin de se familiariser avec les mesures d'adaptation et de cibler les lacunes à l'égard de la technologie de la CCETP que ces mesures pourraient combler;
- S'assurer que la page Web/InfoExpress de la CCETP est entièrement accessible tant sur les ordinateurs de bureau que sur les appareils mobiles;
- Diffuser et mettre en œuvre de nouvelles normes pour les documents partagés, conformément à la Boîte à outils d'accessibilité numérique.

La CCETP mettra en œuvre ces mesures au cours des deux prochaines années et fournira de plus amples renseignements à leur sujet dans les prochains rapports d'étape.

e. Fournir aux fonctionnaires les outils nécessaires pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles

Afin de fournir aux employés de la CCETP les outils nécessaires pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles, la CCETP s'engage à :

- Envisager la possibilité d'élaborer une stratégie de collecte de données sur la satisfaction des clients pour les services offerts directement au public;
- Envisager de nouvelles façons de surveiller la manière dont l'accessibilité influence les fonctions discrétionnaires du mandat de la CCETP lorsqu'elle prend des décisions concernant les plaintes du public.
- Consulter les organisations externes de personnes en situation de handicap et les organisations de défense des personnes en situation de handicap pour évaluer les programmes actuels de la CCETP, en portant une attention particulière aux fournisseurs de services au public;
- Continuer de consulter les organisations et groupes susmentionnés lors de la conception et de la mise en œuvre de nouveaux programmes et services.

La CCETP examinera et élaborera ces mesures de manière progressive au cours des deux prochaines années. De plus amples renseignements sur ces progrès seront communiqués dans les prochains rapports d'étape.

f. Bâtir une fonction publique axée sur l'accessibilité

Dans une fonction publique axée sur l'accessibilité, les membres comprennent ce que signifie l'accessibilité et la raison pour laquelle elle est importante, et ils disposent des ressources nécessaires pour rendre la fonction publique plus accessible et inclusive, en tant qu'employeur et fournisseur de services.

Afin de bâtir une fonction publique axée sur l'accessibilité, la CCETP s'engage à :

- a. Élaborer et diffuser des produits de communication pour sensibiliser les employés de la CCETP;
- b. Inviter le commissaire à l'accessibilité à faire une présentation à la CCETP;
- c. S'assurer que tous ses processus relatifs à l'emploi, au maintien en poste ou à la promotion d'un employé en situation de handicap utilisent un langage inclusif et ne créent pas d'obstacles pour les personnes en situation de handicap.

Au cours des deux prochaines années, la CCETP organisera une présentation sur l'accessibilité et présentera divers documents sur les fonctions d'accessibilité qu'elle mettra à la disposition des membres du personnel.

Pour ce qui est d'assurer l'accessibilité des processus de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des employés en situation de handicap de la CCETP, les gestionnaires, en collaboration avec les conseillers en ressources humaines,

utilisent les outils et les mécanismes en place pour leur permettre d'utiliser un langage inclusif et pour éviter de créer des obstacles pour tous les groupes visés par l'équité, notamment un bassin de personnes en situation de handicap pour l'embauche d'étudiants, une formation obligatoire sur les préjugés inconscients dans le recrutement pour les gestionnaires d'embauche (un cours donné par l'EFPC) et un questionnaire pour examiner les méthodes d'évaluation des préjugés et des obstacles qui nuisent aux groupes visés par l'équité.

3. Consultations

Ensemble, l'équipe de la haute direction, la championne de la diversité et de l'inclusion et la Direction des ressources humaines ont contribué à la mise en œuvre de plusieurs mesures au cours de la première des trois années du Plan sur l'accessibilité (2023-2026) de la CCETP.

Les consultations peuvent prendre diverses formes, notamment celle de la rétroaction ou des commentaires souvent issus des conversations entre les membres du personnel et leurs supérieurs ou formulés par les personnes en situation de handicap qui sont membres du CCIDE.

4. Rétroaction reçue

Le formulaire de rétroaction sur l'accessibilité est disponible aux employés et au public depuis décembre 2022. La CCETP n'a reçu aucune rétroaction sur les actions identifiées ou mises en œuvre au cours de la dernière.